

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
SEDE HEREDIA.**

**BACHILLERATO EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN RECURSOS
HUMANOS.**

**TESINA PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO
DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN RECURSOS
HUMANOS.**

**“EVALUAR EL PROGRAMA INTEGRAL DE
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN
FUNCIONARIOS DEL INDER CON EDADES
MAYORES A LOS 55 AÑOS, APLICADO EN EL AÑO
2019”**

**Elaborada por:
María Celinea Chaves Valerio.
4-0160-0784.**

**Tutora:
MSc. Susana Araya Zamora.
Heredia, 2020.**

ÍNDICE CONTENIDO

ÍNDICE CONTENIDO.....	ii
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRAFICOS	xi
DECLARACIÓN JURADA	xiii
CARTA APROBACIÓN LECTOR METODOLÓGICO	xv
CARTA APROBACIÓN DEL FILÓLOGO	xvii
CARTA APROBACIÓN DEL CENIT.....	xix
DEDICATORIA	xxi
AGRADECIMIENTOS	xxii
RESUMEN	xxiii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1. Antecedente del problema	2
1.1.2. Problematización	2
1.1.3. Justificación del tema.....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5

1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	6
1.4.1. Alcances.....	6
1.5. APOORTE DEL INVESTIGADOR.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA EMPRESA.....	9
2.1.1. Antecedentes de la organización	9
2.1.2. Misión del Inder.....	16
2.1.3. Visión del Inder	17
2.1.4. Valores del Inder	17
2.1.5. Objetivos del Desarrollo Rural	18
2.1.6. ¿Dónde Estamos?	23
2.1.7. Organigrama organizacional	29
2.2. CONTEXTO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	30
2.2.2. Variable dependiente	30
2.2.8.3 Seguro de pensiones CCSS	41
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. Finalidad	45

3.1.1.1. Básica	45
3.1.1.2. Aplicada	45
3.1.2. Dimensión temporal	46
3.1.2.1. Transversal	46
3.1.2.2. Longitudinal.....	46
3.1.3. Marco.....	46
3.1.3.1. Mega.....	47
3.1.3.2. Macro.....	47
3.1.3.3. Micro.....	47
3.1.4. Naturaleza.....	48
3.1.4.1. Cuantitativa.....	48
3.1.4.2. Cualitativa	49
3.1.5. Carácter	50
3.1.5.1. Exploratoria.....	50
3.1.5.2. Descriptiva	50
3.1.5.3. Correlacional.....	51
3.1.5.4. Explicativa.....	51
3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN	52
3.2.1. Sujetos.....	52
3.2.2. Fuentes de información.....	53

3.2.2.1. Fuentes de primera mano	53
3.2.2.2. Fuentes de segunda mano	54
3.3. SELECCIÓN DEL MUESTREO	54
3.3.1. Muestreo probabilístico	54
3.3.2. Muestreo no probabilístico	54
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	55
3.4.1. Población	55
3.4.2. Muestra	55
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN	57
3.5.1. Recolección de datos	57
3.5.2. Tipos de instrumentos de medición o recolección de datos	58
3.5.2.1. Cuestionarios	58
3.5.2.1.1. Preguntas abiertas	59
3.5.2.1.2. Preguntas cerradas	59
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	60
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	63
4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	64
4.2 CODIFICACIÓN Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN	64
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100

BIBLIOGRAFÍA	112
ANEXOS	112
ANEXO 1: CUESTIONARIO FUNCIONARIOS INDER.....	113
B. () No.....	119

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Operacionalización de las variables	61
Cuadro 2. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°1	101
Cuadro 3. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°2.....	103
Cuadro 4. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°3.....	106
Cuadro 5. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°4.....	108
Cuadro 6. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°5.....	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Oficinas Centrales, Inder, Moravia	23
Figura 2 Dirección Desarrollo Territorial Chorotega.....	24
Figura 3 Región de Desarrollo Huetar Norte	25
Figura 4 Región de Desarrollo Pacífico Central	25
Figura 5 Región de Desarrollo Huetar Caribe	26
Figura 6 Región de Desarrollo Central	27
Figura 7 Región de Desarrollo Brunca	28
Figura 8 Estructura organizativa del Inder.....	29
Figura 9 Proceso Cuantitativo	48
Figura 10 Proceso Cualitativo	49
Figura 11 Propósito de las investigaciones	52
Figura 12 Cálculo muestra	56
Figura 13 Ejemplo de plan de obtención de datos	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género.....	65
Tabla 2. Edad	66
Tabla 3. Antigüedad en el Inder	67
Tabla 4. Ubicación	68
Tabla 5 ¿Conoce usted si existe en el Inder un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a sus colaboradores?.....	69
Tabla 6 ¿En qué consiste el programa de Preparación para la Jubilación que realizan en el Inder?	71
Tabla 7 ¿Qué medios se han utilizado para invitar a los funcionarios para participar de las actividades de proceso de jubilación?	73
Tabla 8 ¿Le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación que desarrolle el Inder?	74
Tabla 9 ¿Estaría dispuesto usted a participar de las actividades que la Institución ofreciera a los funcionarios activos para prepararse para la jubilación?	76
Tabla 10 ¿Ha participado en alguna actividad de pre-jubilación en el Inder?.....	78
Tabla 11 ¿Su jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación?	79
Tabla 12 Considera que los temas desarrollados en los talleres, cursos, etc del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?.....	80
Tabla 13 ¿Considera que la duración de los talleres, charlas, etc del Programa de Preparación para la Jubilación es suficiente para su orientación?	82
Tabla 14 ¿Los encargados de los talleres, charlas, etc evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?	84
Tabla 15 ¿Durante el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación se ausento a alguna charla o taller por alguna de las razones indicadas?	86

Tabla 16 Los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, etc de forma oral, escrita, visual, auditiva, etc?	87
Tabla 17 ¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas etc, le fue informado que debía participar en ellos?	89
Tabla 18 ¿Cuál de los canales de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?	90
Tabla 19 Durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc del Programa de Preparación para la Jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor con su persona que limitó su comprensión sobre el tema que presentaba?	92
Tabla 20 De la siguiente lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc del Programa de Preparación para la Jubilación que limitó su comprensión	93
Tabla 21 ¿Considera que la Institución debe de dar seguimiento al funcionarios jubilado?	95

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Género.....	65
Gráfico 2. Edad	66
Gráfico 3. Antigüedad en el Inder.....	67
Gráfico 4. Ubicación.....	68
Gráfico 5. ¿Conoce usted si existe en el Inder un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a sus colaboradores?.....	70
Gráfico 6. ¿En qué consiste el Programa de Preparación para la Jubilación que realizan en el Inder?.....	71
Gráfico 7. ¿Qué medios se han utilizado para invitar a los funcionarios para participar de las actividades?	73
Gráfico 8. ¿Le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación que desarrolle el Inder?.....	75
Gráfico 9. ¿Estaría usted dispuesto a participar de las actividades que la Institución ofreciera a los funcionarios activos para prepararse para la jubilación?	77
Gráfico 10. ¿Ha participado en alguna actividad de pre-jubilación en el Inder?.....	78
Gráfico 11. ¿Su jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación?	79
Gráfico 12. ¿Considera que los temas desarrollados en los talleres, cursos, etc, del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?.....	81
Gráfico 13. ¿Considera que la duración de los talleres, charlas, etc del Programa de Preparación para la Jubilación, es suficiente para su orientación?.....	83
Gráfico 14. ¿Los encargados de los talleres, charlas, etc, evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?.....	85

Gráfico 15. Durante el Desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se ausentó a alguna charla o taller por alguna de las razones indicadas a continuación?	86
Gráfico 16. Los encargados del Programa de Preparación para Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, etc. de forma oral, escrito, visual auditiva, etc?	88
Gráfico 17. ¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas, etc. le fue informado que debía participar?.....	89
Gráfico 18. ¿Cuál canal de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?	91
Gráfico 19. Durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc del Programa de Preparación para la jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor y su persona que limitó su comprensión sobre el tema que se presentaba?	92
Gráfico 20. De la siguiente lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc del Programa de Preparación para la Jubilación, que limitó su comprensión.....	94
Gráfico 21. ¿Considera que la Institución debe dar seguimiento al funcionario jubilado?	95

DECLARACIÓN JURADA

Yo María Celinea Chaves Valerio, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 401600784, egresada de la carrera de Administración de con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesina para optar por el título de: Bachiller en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado:

“Evaluar el Programa Integral de Preparación para la Jubilación para funcionarios del Inder con edades mayores a los 55 años, aplicado en el año 2019”, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en La Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982 incluyendo el numeral 70 de dicha Ley que advierte artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos que pueden considerarse como una producción simulada y sustancial que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertida que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia a los dos días del mes de abril del año dos mil veinte.

Firma del estudiante:



Cédula. 401600784

CARTA DE APROBACION DE LA TUTORA

Heredia, 03 de abril del 2020

Señores
Universidad Hispanoamericana
Carrera Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos

Estimados señores:

La estudiante **María Celinea Chaves Valerio**, cédula de identidad número 4-0160-0784 me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“EVALUAR EL PROGRAMA INTEGRAL DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN FUNCIONARIOS DEL INDER CON EDADES MAYORES A LOS 55 AÑOS, APLICADO EN EL AÑO 2019”**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	16
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL	100	96

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

M.Sc. Susana Araya Zamora
Cédula identidad N. 4-0140-0573
Carné Colegio Profesional N° 011457

CARTA APROBACIÓN LECTOR METODOLÓGICO

CARTA DE LECTOR

San José, 27 de mayo 2020

Universidad Hispanoamericana
Sede Heredia
Carrera Administración de Negocios
Énfasis en Recursos Humanos

Estimados señores:

La estudiante María Celinea Chaves Valerio, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "EVALUACIÓN DEL PROGRAMA INTEGRAL DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN FUNCIONARIOS DEL INDER CON EDADES MAYORES A LOS 55 AÑOS, APLICADO EN EL AÑO 2019". Lo anterior para obtener el grado de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos."

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Cordialmente,

MILENA MARIA
SOTELA RAMIREZ
(FIRMA)



Firmado digitalmente por
MILENA MARIA SOTELA
RAMIREZ (FIRMA)
Fecha: 2020.05.27
15:50:56 -05'00'

Milena Sotela Ramírez
Cédula 1-573-526

CARTA APROBACIÓN DEL FILÓLOGO

CARTA DEL FILÓLOGO.**Universidad Hispanoamericana.**

Cañas, 21 de mayo del 2020.

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación.

SD.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: **“Evaluar el Programa Integral de Preparación para la Jubilación, funcionarios del INDER con edades mayores a los 55 años, aplicado en el año 2019”**, elaborado por la estudiante, María Celinea Chaves Valerio, cédula de identidad número 4001600784; para optar por el grado académico de Bachiller en Administración de Negocios con Énfasis en Recursos Humanos.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad. **Suscribe de ustedes cordialmente,**

LUIS ROBERTO
CERDAS
JIMENEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por
LUIS ROBERTO CERDAS
JIMENEZ (FIRMA)
Fecha: 2020.05.21 15:25:53
+06'00'

MSc. Luis Roberto Cerdas Jiménez.**Cédula 603020073.****Código 24611.**

CARTA APROBACIÓN DEL CENIT

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

Heredia, 2 de abril del 2020

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) **María Celinea Chaves Valerio**, con número de identificación **4-0160-0784** autor (a) del trabajo de graduación titulado **“Evaluación del Programa Integral de Preparación para la Jubilación para funcionarios del Inder con edades mayores a los 55 años, aplicado en el año 2019”**, presentado y aprobado en el año **2020** como requisito para optar por el título de **Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos**; (SI) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,



4.160784

Firma y Documento de Identidad

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios y la Virgen María, por ser mi inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso para lograr hacer realidad uno de mis sueños después de tantos años de estar fuera de las aulas.

A mi madre y a toda mi familia, por su amor, trabajo y sacrificio en los años que me ha tomado llegar hasta aquí.

A mi hermano, por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me ha brindado a lo largo de esta etapa de mi vida y a todas aquellas personas que han apoyado hasta el día de hoy.

María Celinea Chaves Valerio.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y a la Virgen María, por bendecir la vida, por guiar mi camino cada día, por ser el apoyo y la fortaleza en momentos de dificultad y de debilidad humana.

Agradezco a mi madre y a mi familia, por estar ahí siempre, sacrificando su tiempo para que yo tomara del suyo para salir adelante.

Agradezco al Inder, porque sin su apoyo y ayuda económica, no hubiera podido concluir esta etapa tan significativa en mi vida profesional y laboral.

A mi amiga y compañera Geovanna, por ser una de las motivadoras, por estar ahí cuatrimestre tras cuatrimestre velando por un sí se puede, ya casi, falta menos, y sus palabras de aliento en tiempos difíciles.

Un agradecimiento sincero a todos aquellos que me abrieron sus puertas, para compartir su conocimiento y permitir el acceso a la información para que este trabajo sea una herramienta de trabajo en la Institución en la cual hoy trabajo.

María Celinea Chaves Valerio.

RESUMEN

La atención de las personas mayores se ha convertido en un problema de investigación y acción social en el ámbito nacional, debido al proceso acelerado de envejecimiento de la población costarricense.

Dada esta situación, algunos investigadores han incrementado su interés, no sólo por conocer el impacto socio demográfico del grupo de personas mayores, sino también por elaborar y desarrollar planes, programas y proyectos que respondan a las diferentes necesidades de las personas en el proceso de envejecimiento en las empresas o Instituciones.

Lo anterior ha incentivado que profesionales de diversas disciplinas estudien la jubilación como un aspecto fundamental en el proceso de envejecimiento, que conlleva cambios de roles, identidad, rutina diaria y relaciones interpersonales, tanto del jubilado como en el medio que lo rodea (familia-comunidad).

Esta realidad no es ajena a las labores administrativas que realizan las oficinas de talento o recursos humanos en las organizaciones. Por ello este trabajo, es una investigación que tiene como propósito realizar una evaluación del Programa Integral de Preparación para la Jubilación que tiene el Instituto de Desarrollo rural, para los colaboradores mayores a 55 años de edad.

Es importante para Capital Humano y para la Institución en general, identificar y abordar temas de interés para el funcionariado Inder mayor a 55 años de edad, a fin de que pueda prepararse adecuadamente para su retiro laboral.

En el capítulo número I, se analizará el problema de investigación del Instituto se conocerá los antecedentes, descripción, problematización y justificación del mismo, igualmente, se dará a conocer el problema que origina este proyecto aunado con los objetivos generales y específicos que permitan identificar los alcances y las limitaciones de su realización.

En el capítulo II, se conocerá la historia, misión, visión, valores y políticas generales del Instituto de Desarrollo Rural.

En el capítulo III, se analizará el tipo de investigación, sujetos, fuentes, técnicas e instrumentos para recolectar la información que se requiere para el desarrollo del Proyecto. Dentro del desarrollo de este proyecto se tomarán en consideración temas como la finalidad, el marco, las delimitaciones temporales, la naturaleza y el carácter del trabajo; de igual manera, se conocerán los criterios científicos técnicos y profesionales a la hora de consultar bibliografía relacionada.

En el capítulo IV, se presentarán los resultados del instrumento utilizado para realizar el diagnóstico, en este caso se utilizó una encuesta dirigida a todos los funcionarios de la Institución, aplicada por medio de la Servey Monkey, notificado a cada uno de las direcciones electrónicas del personal del Inder.

En el capítulo V, se indican cuáles son las conclusiones y se hacen las recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos con la encuesta que se aplicó que se aplicó para obtener la información requerida por parte de los funcionarios del Inder que atendieron la misma

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Antecedente del problema

Desde los años 80, con el crecimiento acelerado de la población adulta mayor, se plantea la urgencia de profundizar en la investigación y formulación de programas y proyectos en el campo de la gerontología social para dar respuesta a las necesidades de este sector de la sociedad.

En el caso que nos ocupa, el problema que se presenta es el cómo afecta a los funcionarios del Inder, mayores de 55 años de edad, que Capital Humano no ejecute regularmente las actividades que contempla el Programa Integral de Preparación para la Jubilación.

1.1.2. Problematización

El Instituto de Desarrollo Rural (Inder), cuenta con un Programa Integral de Preparación para la Jubilación, pero que se encuentra desactualizado y además no se está ejecutando con la regularidad y seguimiento que se debería a fin de atender adecuadamente a la población Inder que se encuentra próxima a jubilarse.

Al plantear este proyecto, se realizará una evaluación que permita valorar el Programa Integral de Preparación para la Jubilación versus los vacíos existentes o necesidades que manifiesten los colaboradores del Inder, los cuales permitirán generar una serie de recomendaciones o sugerencias, que vengán a dar respuesta interrogantes que tienen los funcionarios del Inder, y que les permita ser punto de partida en la búsqueda de información y cumplimiento a las expectativas más próximas, que tienen los funcionarios con respecto al tema de jubilación.

Un tema importantes será identificar que esperan los funcionarios Inder de Capital Humano o del Inder, puesto que es necesario trabajar con personas de una manera eficiente y eficaz, que pueda satisfacer necesidades y comprender las interrogantes, expectativas, preocupaciones deseos de nuestra gente.

Así mismo, nos permitirá incluir dentro de los procesos de Capital Humano un nuevo y exquisito recurso de trabajo, acercarse al personal que en algunas ocasiones quedan a un lado porque son los “más viejos” de la Institución y ya no requieren tanta orientación y apoyo... ya van de salida.

1.1.3. Justificación del tema

La atención de las personas mayores se ha constituido en un problema de investigación y de acción social en el ámbito mundial, principalmente en aquellos países que están enfrentando un proceso acelerado de envejecimiento de su población.

El aumento significativo de esta población repercute en todas las áreas del quehacer humano: económico, político, salud, educación, vivienda, empleo y jubilación, lo que conlleva cambios notables en la estructura de la demanda de los servicios de bienestar social.

Es así como el Estado, a través de su política social materializada en programas y proyectos de las instituciones, intenta responder a los problemas de este grupo poblacional, tanto en el campo de la satisfacción de necesidades básicas, como en lo que se refiere al disfrute de una vida plena y satisfactoria.

Históricamente, las instituciones estatales han realizado una serie de proyectos dirigidos a las personas mayores, sin embargo no se ha logrado brindar una atención integral debido a varias razones, entre las que se destacan:

- a) Los lineamientos internacionales (PAE) del Fondo Monetario Internacional y las reformas de gasto público, dirigidos a la disminución de los gastos del sector, lo cual repercute en las instituciones de Bienestar Social que enfrentan un proceso de reforma, ausente, en algunos casos, de coordinación y planeación entre otros.
- b) La falta de coordinación intra e inter institucional y la infrecuente evaluación de estos planes y programas no permite visualizar las necesidades reales de la población.

Por lo anterior, evaluar el Programa Integral de Preparación para la Jubilación de funcionarios del Inder mayores a 55 años de edad, obedece a la necesidad que existe actualmente en la Institución, el cual permitirá erradicar la debilidad que tiene el Capital Humano, al no contar con un programa actualizado y en ejecución regular de las actividades que están contempladas dentro del Programa.

Preocupa a Capital Humano, el tema de que muchos de los funcionarios que se han retirado en los años anteriores, no han contado con apoyo institucional a fin de prepararlos para adaptarse al cambio de su situación laboral versus situación de jubilado o retirado, considerando varios factores como los son: el nivel de preparación para este suceso tanto administrativamente, el grado de madurez en el manejo de la etapa considerando las características de personalidad, como la flexibilidad para aceptar las nuevas situaciones, sus niveles de iniciativas y la

claridad para la elaboración y ampliación del proyecto de vida aunado a la preparación financiera, física y psicológica para enfrentar los cambios para el retiro y las etapas subsiguientes a la misma.

Este diagnóstico se convertiría en una herramienta aplicativa o de ejecución que actualizará el Plan actual, facilitándole a los funcionarios próximos a jubilarse a nivel nacional, acompañarlos y guiarlos en los trámites administrativos que conlleva este proceso así como en la guía de adaptación y motivación para que su jubilación sea aceptada como un cambio de rol en su vida y no como el término de su vida.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo afecta a los funcionarios del Inder mayores de 55 años de edad, que Capital Humano no ejecute regularmente las actividades que contempla el Programa Integral de Preparación para la Jubilación?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Evaluar el programa de preparación para la jubilación de los funcionarios del Inder, a través de la aplicación de un cuestionario, para conocer su influencia en la nueva etapa de vida.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir en qué consiste el programa de preparación para la jubilación de los funcionarios del Inder, en aspectos de contenido del programa, duración del programa, instructores del programa y organizadores del programa.

2. Investigar los efectos que produce el contenido de las charlas y talleres del programa de preparación para la jubilación en los trabajadores que se van a pensionar.
3. Identificar cuáles son los canales de comunicación utilizados durante el desarrollo del programa de preparación para la jubilación del Inder, considerando la comunicación auditiva, visual, escrita y oral.
4. Analizar los tipos de barreras de comunicación que se presentan durante la realización del Programa de Preparación para la Jubilación, tomando en cuenta la barrera semántica, física, fisiológica y psicológica.
5. Elaborar recomendaciones que ayuden a mejorar el programa de preparación para la jubilación de los trabajadores de Inder..

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1. Alcances

1. Con la presente investigación se pretende sensibilizar al departamento de Recursos Humanos sobre la importancia del programa de preparación para la jubilación del Inder, con el fin de poder mejorar la efectividad de los resultados en los colaboradores que se encuentran cercanos a jubilarse.

1.4.2. Limitaciones

1. La mayor limitación fue la respuesta a la encuesta aplicada, el Inder por cultura no es muy dado a contestar encuestas de ninguna índole, la misma se aplicó en el mes de diciembre 2019, cuando muchos funcionarios ya estaban próximos a salir a vacaciones previas al cierre temporal de Inder, autorizado por la Presidencia de la República. Al regreso en enero 2020, se procedió a reenviar las encuestas para obtener información, sin embargo una vez más, no se obtuvo más de 43 respuestas en total. Así que se procedió por tercera vez a aplicar la herramienta y a contactar vía chat y llamadas telefónicas a compañeros de Oficinas Centrales y regional con el propósito de obtener la mayor participación en la misma y lograr así conseguir la muestra que requiere el estudio.

1.5. APOORTE DEL INVESTIGADOR

Con el desarrollo de este proyecto de investigación se podrá determinar la necesidad de acompañamiento y orientación que requiere nuestro personal mayor a 55 años de edad, que estaría a un mediano y corto plazo de acogerse a su jubilación. Con ello se planteará una propuesta de implementación para que Capital Humano, desarrolle periódicamente cada una de las actividades que se diseñarán a fin de minimizar los problemas o temores que tengan los colaboradores del Inder, frente a su retiro laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

En el capítulo número II, se va a trabajar en 3 subcapítulos, en el primer subcapítulo se dará a conocer la información de la empresa su historia, actividades o funciones, ubicación misión, visión, valores y el organigrama que actualmente tiene la organización.

En el segundo subcapítulo, se describirá el marco teórico en donde se citarán definiciones de diferentes libros para que respalden la investigación. Es importante mencionar que todas las definiciones que se citarán son de la carrera de Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos

En el tercer subcapítulo, se le llama teorías relacionadas con el proyecto, acá se enmarcan algunas definiciones del tema en estudio; considerando las apreciaciones de diferentes autores durante el pasar de los años.

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA EMPRESA

2.1.1. Antecedentes de la organización

El Inder tiene por origen al Instituto de Tierras y Colonización (ITCO), creado mediante Ley No. 2825 del 14 octubre de 1961, denominado por su naturaleza Ley de Tierras y Colonización, nace a la vida jurídica-administrativa mediante celebración de la primera sesión de Junta Directiva, el 25 de octubre de 1962. El primer Presidente Ejecutivo del ITCO fue Don Teodoro Quirós Castro, el 03 de junio de 1974.

La finalidad de esta ley es el Régimen de Posesión de la Propiedad Rural inmueble y su objetivo general, es la equitativa redistribución de la tierra como factor de producción; para que cumpla la función social de ser racionalmente explotada;

mediante la organización campesina para la producción y el reconocimiento legal de la existencia e indiscutible legitimidad de la propiedad.

Posteriormente, a través de la Ley No. 6735 del 29 marzo de 1982, se transforma el Instituto de Tierras y Colonización, en Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), con las mismas prerrogativas constitutivas de la ley anterior (Artículo 1). Otra ley muy relacionada con la actividad ordinaria del Instituto es la Ley de Jurisdicción Agraria. N°. 6734 del 25 de marzo de 1982.

El 22 de marzo del 2012 la Asamblea Legislativa aprueba la Ley 9036, que transforma al Instituto de Desarrollo Agrario en el Instituto de Desarrollo Rural.

Esta Ley se firmó el 11 de mayo del 2012, se publicó en el diario oficial La Gaceta el 29 de mayo del 2012, entrando a regir institucionalmente el Inder seis meses después, el 29 de noviembre del 2012.

Con el Inder se define una nueva ruta institucional, se da un nuevo impulso para el desarrollo de la ruralidad, mediante una acción planificada y ordenada, dentro del marco de políticas innovadoras, para enfrentar las inequidades territoriales, mediante el acceso de las familias a los bienes y servicios, que mejoren sus condiciones sociales, económicas y el arraigo.

La gestión de esta nueva institución implica la ampliación de la cobertura a los territorios rurales más allá del límite de los asentamientos; el establecimiento de un modelo participativo en la toma de decisiones y el control de resultados, y un mecanismo tributario que asegura ingresos crecientes a la par de las nuevas

competencias, lo cual construye una alternativa patrimonial moderna, segura y acorde con los nuevos tiempos.

Así entonces, ¿qué es el Inder?

El Instituto de Desarrollo Rural, INDER, es la institución del Estado encargada de liderar el desarrollo de las comunidades rurales de Costa Rica, responsable de ejecutar las políticas de desarrollo rural del Estado, cuya finalidad es mejorar las condiciones de vida de la población, mediante la articulación de esfuerzos y recursos de los actores públicos y privados, que tome en cuenta las dimensiones del desarrollo social, económico, ambiental, cultural e infraestructura.

El Instituto de Desarrollo Rural acompaña a los habitantes de las zonas rurales en sus proyectos productivos y sociales, crédito, infraestructura, seguridad alimentaria y nutricional, turismo rural comunitario, dotación de tierras, entre otros.

Todo eso se realiza respetando y promoviendo los principios de transparencia, rendición de cuentas, bien común, participación y fiscalización ciudadana, ética en la función pública, solidaridad, ejercicio eficiente y eficaz del servicio público.

¿Cómo y por qué nace el Inder?

En el marco de los planteamientos hechos en la Estrategia Centroamericana de Desarrollo Rural Territorial (ECADERT) impulsada por el Consejo Agropecuario Centroamericano, los países de la región declararon que el desarrollo rural debe ser integral y con la participación de todas las fuerzas vivas de los territorios, con un enfoque que trascienda la visión economicista y se fundamente en la persona en su territorio como centro del desarrollo sostenible.

De ahí que el 22 de marzo del 2012, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 9036, que transforma al Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) en el Instituto de Desarrollo Rural (Inder), entrando a regir el 29 de noviembre del 2012.

¿Qué hace el Instituto de Desarrollo Rural?

El Inder promueve en los territorios rurales del país un desarrollo integral a través actividades especializadas, mediante un trabajo articulado con la sociedad civil organizada, empresa privada e instituciones estatales.

¿En qué consisten las principales actividades realizadas por INDER?

- a) Facilitación de la participación ciudadana en la conformación y seguimiento de los Consejos Territoriales de Desarrollo Rural y su nueva gobernanza.
- b) Gestión de proyectos para el Desarrollo Rural Territorial (proyectos productivos, industriales, de innovación, sociales, ambientales y servicio).
- c) Infraestructura rural.
- d) Seguridad Alimentaria y nutricional.
- e) Establecimiento y apoyo de Centros de Procesamiento y Mercadeo de Alimentos.
- f) Dotación de tierras.
- g) Crédito rural.
- h) Concesiones en franjas fronterizas.

¿A quién beneficia?

El Inder beneficia a la población rural del país y prioritariamente a jóvenes, mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad, adultos mayores y migrantes.

¿En qué consisten las principales actividades realizadas por INDER?

- Facilitación de la participación ciudadana en la conformación y seguimiento de los consejos Territoriales de Desarrollo Rural y su nueva gobernanza: Inder realiza procesos participativos para la conformación y seguimiento en los que se involucran los actores sociales, instituciones públicas, empresa privada y gobiernos locales. Uno de los productos más importantes es la realización del Plan de Desarrollo Rural Territorial definiendo sus acciones estratégicas a corto mediano y largo plazo.

- Gestión de proyectos para el desarrollo rural territorial: (proyectos productivos, industriales, de innovación, sociales, ambientales y servicio): Se brinda apoyo técnico a nivel regional para la realización de proyectos, así como coordinar acciones con instituciones involucradas.

- Infraestructura Rural: INDER construye obras de infraestructura en los asentamientos rurales y que así lo requieran, para un desarrollo integral de las comunidades, de manera que puedan contar con los servicios básicos.

- Seguridad Alimentaria y Nutricional: Actividad que consiste en brindar apoyo técnico y financiero; capacitar e implementar medidas que contribuyan a satisfacer las necesidades alimenticias de las familias de los asentamientos y territorios. El Área de Seguridad Alimentaria del INDER se encarga de dotar a los

agricultores de semillas para la siembra de granos básicos y producción diversificada y permite a beneficiarios convertirse en pequeños productores que puedan dar valor agregado en la etapa post cosecha, ser autosuficientes y contribuir en el desarrollo integral de los asentamientos y territorios.

- Crédito Rural: Ofrecemos créditos con condiciones especiales y muy favorables, con una tasa fija de interés anual, para el desarrollo de proyectos productivos o actividades del medio rural entre otras:

- Agropecuarias.
- Comercio.
- Artesanía.
- Industria o Agroindustria.
- Maquinaria-vehículos de carga y equipo.
- Agro-eco-turismo.
- Capital de Trabajo.
- Servicios.
- Acuicultura.
- Silvicultura.
- Pesca artesanal.

- Asignación y Arriendo de Tierras: Son dos modalidades mediante las cuales se provee de tierras a personas u organizaciones que califiquen según los parámetros técnicos del Inder, para que desarrollen sus actividades socioeconómicas.

- Establecimiento y Apoyo de Centros de Procesamiento y Mercadeo de Alimentos: Los CEPROMA son centros de negocios que el Inder da en administración a las organizaciones de pequeños productores para el procesamiento y mercadeo de alimentos. Llevan a cabo el proceso postcosecha de los granos básicos y otros alimentos para consumo humano, así como derivados para los animales. Aquí se pilan, desgranar, se secan, se empacan, se almacenan y se venden los granos básicos y productos agrícolas.

- Concesiones en Franjas Fronterizas: Mediante el dictamen C-223-2015 del 19 de agosto del 2015 emitido por la Procuraduría General de la República, se establece que el Inder es el administrador de los terrenos de las granjas fronterizas, exceptuando aquellos que estén a cargo de otros entes u órganos administrativos con competencia exclusiva, atribuida por leyes especiales, como el Patrimonio Natural del Estado, en sus dos componentes, que están a cargo del SINAC; la zona marítimo terrestre a las municipalidades; aguas de dominio público y perímetros legales de protección de las fuentes que surtan de agua o puedan surtir en el futuro a una población, a cargo de Acueductos y alcantarillados; los recursos minerales del Estado administrados por la dirección de Geología y Minas; el patrimonio nacional arqueológico por el Museo nacional; o los bienes de régimen especial, como las reservas indígenas.

- La franja fronteriza se refiere a los dos kilómetros que discurren a lo largo de las fronteras Norte y Sur del país, propiedad del Estado costarricense. El 19 de mayo del 2016, tras su publicación en La Gaceta, entró a regir el Reglamento de Concesiones en Franjas Fronterizas mediante Decreto Ejecutivo 39688-MAG firmado

por el Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera y el Ministro de Agricultura, Luis Felipe Arauz.

- Con esta norma, los ciudadanos, instituciones, empresas y organizaciones, cuentan con un instrumento que les permite obtener derecho de concesión sobre terrenos en Franja Fronteriza, con lo cual obtienen seguridad Jurídica Los terrenos en franjas fronterizas son bienes públicos y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 263 del Código Civil el uso y aprovechamiento debe regirse por los correspondientes reglamentos administrativos.

- Plan Recuperación de Territorios Indígenas: Respondiendo a una tarea pendiente de varias administraciones anteriores, desde el año 2015, el instituto de desarrollo con el apoyo del vice ministerio de la Presidencia, el Ministerio de Justicia y Paz y la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas (CONAI), trabajó en la elaboración del plan nacional de recuperación de territorios indígenas para la medición y avalúo de las propiedades, en manos de personas no indígenas que se encuentren en estos territorios.

2.1.2. Misión del Inder

Ejecutar las políticas de desarrollo rural territorial del Estado, dirigido a mejorar las condiciones de vida de la población, mediante la acción concertada de esfuerzos y recursos de los actores públicos y privados, como gestores del desarrollo social, económico, ambiental y cultural.

2.1.3. Visión del Inder

Contribuiremos al desarrollo sostenible de los territorios rurales, en un marco de cooperación con los actores sociales, fundamentado en la construcción de una ciudadanía activa, conforme a los principios de solidaridad, respeto y compromiso.

2.1.4. Valores del Inder

1. **Ética:** La función pública orientada a la verdad, transparencia, capacidades y confianza. Es el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona. Es una decisión de lo que realmente debe de hacerse, manteniendo la mejor conducta o moral en las personas.
2. **Respeto:** A la diversidad y la pluralidad de pensamiento de quienes habitamos en este cantón, El gobierno local debe ser el impulsor de la cultura del respeto, debe procurar atender las necesidades de mayorías y minorías.
3. **Solidaridad:** Una obligación moral y material con los que menos tienen acceso y oportunidades.
4. **Acción Comunitaria:** Acción organizada y coordinada para el beneficio de la mayoría y el Bien Común.
5. **Equidad:** Por un accionar en beneficio de una sociedad más equitativa donde busquemos la prevalencia de una clase media
6. **Desarrollo Integral Sostenible:** Sostenibilidad ambiental, económica, social, cultural y política para nosotros y para las futuras generaciones.

7. Trabajo en Equipo: Es la mutua colaboración y habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Permite obtener resultados poco comunes, y donde se debe tener buena comunicación.
8. Disponibilidad al Cambio: Con capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo y que se traducen en un nuevo comportamiento.
9. Perseverancia: Significa logros, requiere de lucha constante. Esfuerzo continuo que supone alcanzar lo que se propone y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir, valor fundamental para obtener resultados.
10. Compromiso: Va mucho más allá de decir "está bien, lo haré", es actuar en consecuencia, es planear el camino que seguirás para llegar a tu meta, es el enfoque en tus sueños y el trabajo constante hasta lograrlo.
11. Sociabilidad: Este valor es el camino para mejorar la capacidad de comunicación y de adaptación en los ambientes más diversos.
12. Compromiso: Hacen suyos los objetivos de los clientes y hacen todo lo posible por conseguirlo.
13. Excelencia: Buscan la perfección en el servicio que brindan.
14. Calidad: Dan la máxima calidad de servicio al cliente.
15. Innovación: Cambian, evolucionan y hacen cosas nuevas para el cliente.

2.1.5. Objetivos del Desarrollo Rural

El Estado costarricense, en coordinación con los gobiernos locales y los entes públicos correspondientes, impulsará políticas, acciones y programas en los territorios rurales orientados al desarrollo de estos, según los siguientes objetivo

- a) Promover y fomentar el bienestar económico y social en los territorios rurales, mediante el apoyo económico a la diversificación y la generación de ingresos, empleo y prestación de servicios públicos.
- b) Colaborar para corregir las disparidades del desarrollo territorial por medio de la atención diferenciada a los de mayor rezago, mediante una acción integral que impulse su transformación y la reactivación productiva y económica, en especial de las economías familiares rurales, con un enfoque de desarrollo rural sostenible.
- c) Contribuir al autoabastecimiento del país mediante un impulso a la producción de alimentos, el desarrollo de la agroindustria para el consumo interno y la exportación, establecimiento de mecanismos de abastecimiento de los mercados locales y regionales en coordinación con los entes públicos competentes fomentando condiciones favorables para el acceso, especialmente a las mujeres rurales y a los sectores más vulnerables de los territorios rurales.
- d) Fomentar la conservación de la biodiversidad, el desarrollo de servicios ambientales rurales, el mejoramiento de los recursos naturales mediante el establecimiento de sistemas de producción, especialmente de agricultura orgánica, agroindustria y ganadería, promoviendo sellos de calidad y de denominaciones de origen, en coordinación con los entes públicos competentes en cada materia, para hacer sostenible la producción en los territorios rurales.

- e) Promover el derecho a la propiedad, acceso y control a la tierra y a otros activos del medio rural, incorporando a las mujeres campesinas como una acción eficaz para contribuir a la equidad, el bienestar rural y la democracia, garantizando que el ordenamiento agrario busque una racional distribución cualitativa del recurso tierra.
- f) Establecer zonas de reserva agropecuaria, con el propósito de asegurar el uso productivo que más convenga al país, en resguardo del autoabastecimiento alimentario, con fundamento en la Ley N° 7779, Uso, Manejo y Conservación de Suelos.
- g) Facilitar el acceso de los productores y las productoras rurales a los conocimientos, la información, el desarrollo tecnológico, la innovación y los servicios de apoyo económico requeridos para generar nuevos productos y procesos, fomentar la calidad e inocuidad en sus actividades productivas y de servicios, promoviendo el establecimiento de encadenamientos y alianzas en los cuales sean partícipes las economías familiares campesinas y los pequeños y medianos empresarios y empresarias rurales, en coordinación con las entidades públicas centralizadas y descentralizadas.
- h) Estimular la productividad y la producción para asegurar una alimentación saludable, nutritiva y culturalmente apropiada, respetando la diversidad existente en todos los territorios rurales bajo los principios de solidaridad, cooperación y complementariedad para garantizar el autoabastecimiento y la seguridad alimentaria de todos los habitantes del país, recurriendo a la

generación y transferencia de tecnología que permita la articulación técnica, la extensión, la nutrición y la calidad.

- i) Impulsar la diversificación productiva del medio rural, tomando en cuenta su multifuncionalidad y sus potencialidades productivas, y su contribución a la preservación de la biodiversidad, la prestación de servicios ambientales a la sociedad, el mejoramiento de los espacios y paisajes rurales y la protección del patrimonio natural en los diversos territorios rurales del país. Promover el arraigo e integración de la población habitante de los territorios rurales del país, reconociendo y respetando la diversidad rural en un enfoque con participación de todos los sectores, para contribuir, coordinando con las instituciones competentes, al desarrollo de sus capacidades y su inclusión en los procesos de desarrollo económico, social, ambiental e institucional, mediante la generación de opciones agroproductivas y el impulso de planes de desarrollo rural territorial y los servicios de vivienda, salud y educación.
- j) Facilitar el acceso de las familias campesinas a las actividades productivas, reconociendo la diversidad de los sistemas de producción que incluyen producción de materias primas o alimentos básicos, comercialización agropecuaria y transformación agroindustrial.
- k) Fortalecer el sistema institucional rural y su articulación en los procesos de desarrollo mediante la ejecución de los planes de desarrollo rural territorial, diseñados con la participación de los campesinos sin tierra, las familias de los micros, pequeños y medianos productores, las dependencias públicas territoriales y los representantes de la sociedad civil, creando las condiciones

para responder, de manera eficaz, a las necesidades y demandas territoriales y a la creación de las condiciones para que los actores locales sean gestores de su propio desarrollo.

- l) Fomentar los procesos de asociatividad, coordinando especialmente con las organizaciones campesinas de hombres y mujeres, como base fundamental para el impulso de iniciativas de los procesos de desarrollo rural, como sustentos de una verdadera participación ciudadana.
- m) Facilitar los procesos de capacitación, formación y educación rural, en coordinación interinstitucional, para que permita elevar el nivel cultural y técnico del sector campesino, especialmente en las áreas sociales, económicas, productivas y ambientales.
- n) Fomentar soluciones locales y territoriales de comercialización en coordinación con las instituciones públicas del sector agropecuario y con organizaciones agro productivas afines.
- o) Estimular y apoyar económicamente la formación de cadenas de valor, para que los micros, pequeños y medianos productores generen valor agregado y servicios en el medio rural desde la etapa de preproducción hasta los procesos de transformación, industrialización y comercialización final, dándole impulso a la complementariedad en servicios agroindustriales entre productores rurales y la industria nacional.

2.1.6. ¿Dónde Estamos?

El Instituto de Desarrollo Rural, cuenta con seis Direcciones Regionales y veinticinco Oficinas de Desarrollo Territorial, en las cuales se brindan servicios a los beneficiarios y se realizan las funciones del Inder como acceso a tierra, obras de infraestructura, seguridad alimentaria, crédito rural y desarrollo de proyectos productivos y sociales, entre otros.

Nuestras oficinas Centrales se encuentran ubicadas en Barrio Los Colegios en Moravia, San José, frente a las instalaciones del IFAM.



Figura 1. Oficinas Centrales, Inder, Moravia
Fuente. Página web, www.inder.go.cr. 2018.

A nivel nacional se cuenta con instalaciones en diferentes territorios los cuales se indican a continuación:

1. Región de Desarrollo Chorotega: atiende los once cantones de la provincia de Guanacaste, consta de tres oficinas de desarrollo territorial las

cuales son: Cañas, atiende los cantones: Las Juntas de Abangares, Tilarán, Cañas y Bagaces, Santa Cruz atiende los cantones: Carrillo, Santa Cruz, Nicoya, Hojanca y Nandayure y Liberia atiende los cantones de Liberia y La Cruz. Esta región cuenta con tres CEPROMA ubicados en Bagatzí de Bagaces, Valle Real en Santa Cecilia de La Cruz y La Roxana de Santa Rita en Nandayure.



Figura 2 Dirección Desarrollo Territorial Chorotega
Fuente. Página web, www.inder.go.cr. 2018.

2. Región de Desarrollo Huetar Norte: la conforman los cantones de Upala, Guatuso, Los Chiles, Ciudad Quesada, San Ramón y Sarapiquí, para una cobertura de más de 722 mil hectáreas. Esta región cuenta con seis oficinas de desarrollo territorial que son Ciudad Quesada, Guatuso, Santa Rosa, Upala, Horquetas y La Virgen. Además, esta región cuenta con seis CEPROMA ubicados en Ilano Bonito de Buena Vista de Guatuso, San Blas en Dos Ríos y La Palmera en Upala, Las Nubes en Los Chiles, Bonanza en Florencia de San Carlos y Laky en La Virgen de Sarapiquí (Heredia).



*Figura 3 Región de Desarrollo Huetar Norte
Fuente. Página web, www.inder.go.cr. 2018.*

3. Región de Desarrollo Pacífico Central. Tiene una extensión de 3.910,58 Km², 7,65% del territorio nacional. Está integrada por los cantones Aguirre, Esparza, Garabito, Montes de Oro, Parrita y Puntarenas de la Provincia de Puntarenas y por los cantones Orotina y San Mateo de la Provincia de Alajuela. Esta Región es la más pequeña en población, tiene un 5,3% respecto al total del país.



*Figura 4 Región de Desarrollo Pacífico Central.
Fuente. Página web, www.inder.go.cr. 2018.*

4. Región de Desarrollo Huetar Caribe. Esta Dirección cuenta con cuatro oficinas de desarrollo territorial: Cariari, Siquirres, Batán y Talamanca. Es el territorio más grande y con la mayor cantidad de asentamiento Inder en el país, Además, esta región cuenta con cuatro CEPROMA ubicados en El Maná en Cariari, El Triunfo en La Roxana y El Zota en La Rita de Pococí, y País en Sixaola en Talamanca.



*Figura 5 Región de Desarrollo Huetar Caribe
Fuente. Fotografía tomada por funcionario de la Región de Desarrollo Huetar Caribe,
Febrero 2020.*

5. Región de Desarrollo Central, posee a su cargo cuatro Oficinas de Desarrollo Territorial: Turrialba, Cartago, Grecia y Puriscal. Esta región cuenta un CEPROMA ubicado en San Gabriel en Carara de Turrubares.



Figura 6 Región de Desarrollo Central
Fuente. Página web, www.inder.go.cr. 2018.

6. Región de Desarrollo Brunca Consta de la Región de Desarrollo Brunca, las Oficinas de Desarrollo Territorial San Isidro, Coto Brus, Río Claro, Osa y Paso Canoas. La Oficina San Isidro atiende un área de influencia que incluye a dos cantones: Buenos Aires y Pérez Zeledón y a un distrito: Bahía Ballena, perteneciente al cantón de Osa. La Oficina de Río Claro tiene un área de influencia que incluye a tres cantones: Osa, Corredores y Golfito. En su calidad de administrador de las franjas fronterizas inalienables, el Inder es el ente competente y el encargado de legalizar la tenencia de las tierras sitas allí, lo que atiende la Oficina Auxiliar de Laurel. El potencial del área de arrendamiento que abarca esta oficina es de 15.435.09 has, con una población de más 5000 ocupantes distribuidos en los cantones de Corredores y Golfito en la Provincia de Puntarenas.

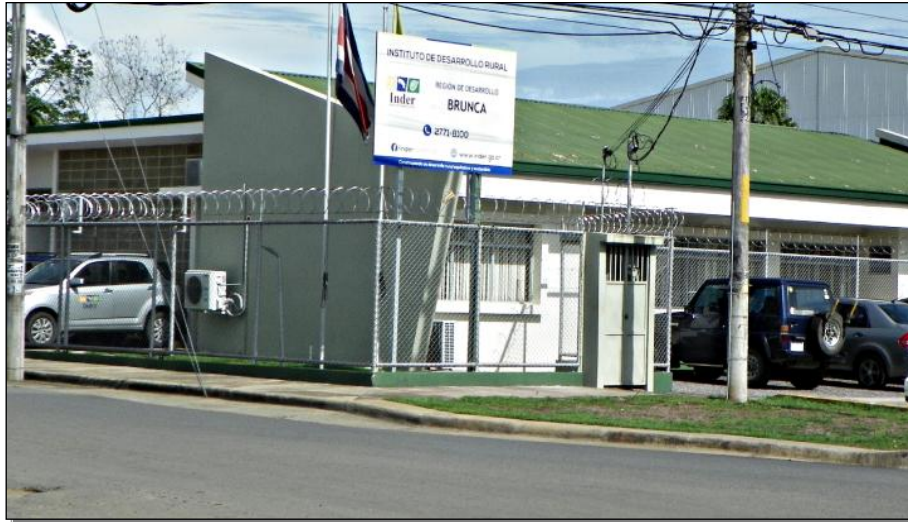


Figura 7 Región de Desarrollo Brunca
Fuente. Página web, www.inder.go.cr. 2018.

2.1.7. Organigrama organizacional

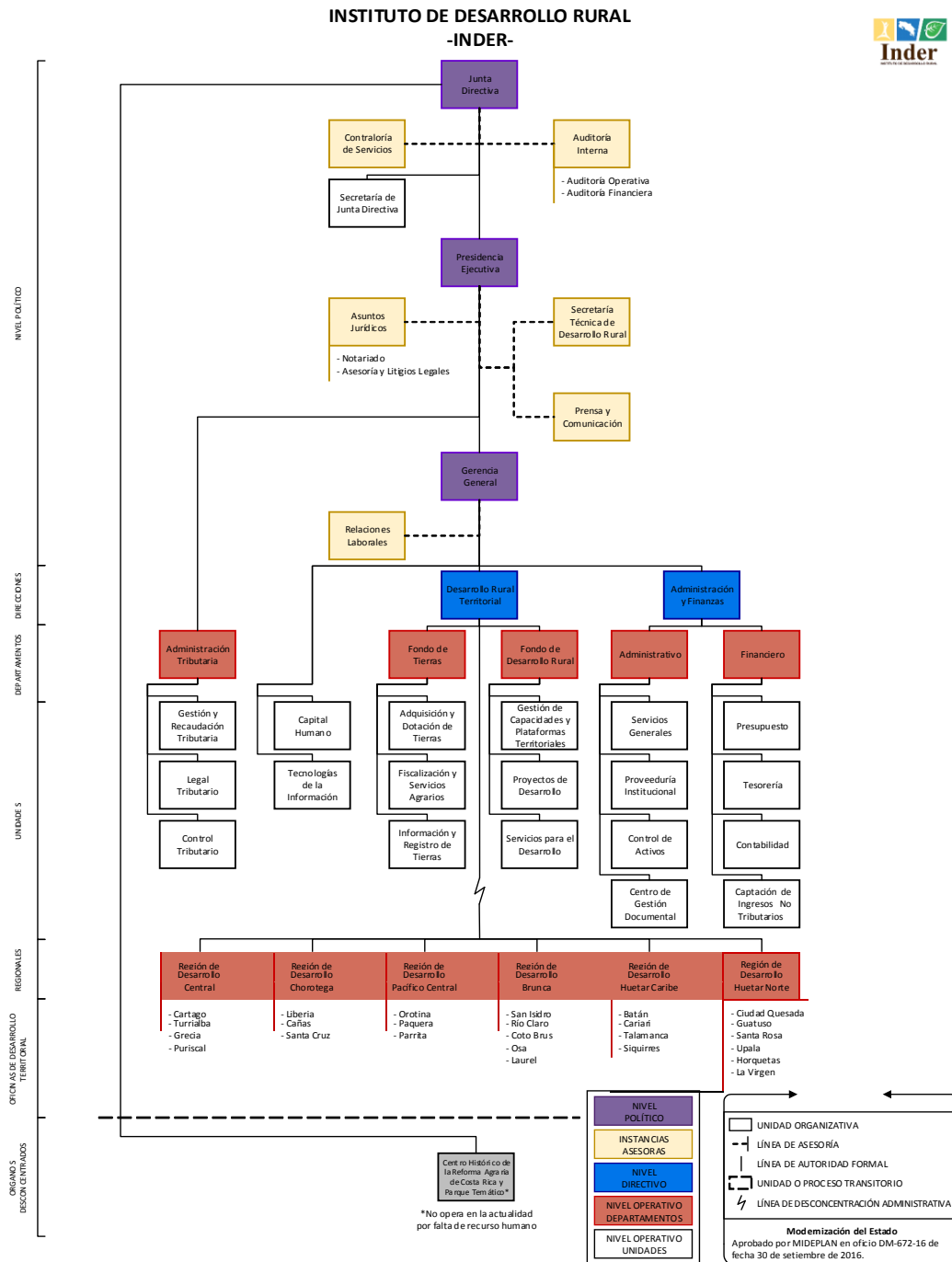


Figura 8 Estructura organizativa del Inder.
Fuente. Secretaría Técnica de Desarrollo, 2019

2.2. CONTEXTO TEÓRICO CONCEPTUAL

Después de haber mencionado información general del Instituto de Desarrollo Rural, en este capítulo se mencionará criterios técnicos y teóricos de lo que respaldará el proyecto a desarrollar por lo que se mencionaran criterios como la importancia de la jubilación, entendiendo primero que es el envejecimiento de la población como etapas de nuestra vida, las cuales reflejan cambios paulatinos en las personas mientras convivimos con ellos en nuestro trabajo, esto permitirá a Capital Humano, manejar una serie de situaciones personales, familiares y hasta familiares abordando temas de interés, destreza y capacidad para solventar las situaciones que se presentan a lo largo de la etapa y preparar al personal para su retiro laboral

.2.2.1. Variable independiente

Según (Sampieri, 2014) lo explica textualmente como: “La variable independiente es la que se considera como supuesta causa en la relación entre variantes, es la condición antecedente (p.130).

Podemos definir en este proyecto de investigación a la variable independiente al departamento de talento humano que es el tema macro de la investigación.

2.2.2. Variable dependiente

(Sampieri, 2014) lo define como:

“Al efecto provocado por dicha causa se le denomina variable dependiente (consecuente)” (p.130).

Podemos definir la variable dependiente como los subprocesos del departamento de talento humanos.

2.3. 2. 2. 1 El Proceso de Envejecimiento

El envejecimiento es un fenómeno presente a lo largo del ciclo vital desde el mismo proceso de la concepción hasta la muerte. Sin embargo, a pesar de ser un fenómeno natural conocido por todos los seres humanos, es difícil de aceptar como una realidad innata del ser humano, Gerok.

“Es un proceso individual, progresivo, dinámico, irreversible, que involucra la disminución de las capacidades de los diferentes órganos y sistemas para responder a cambios en el medio ambiente o medio interno; en el que intervienen múltiples factores biológicos, psíquicos y sociales y no existe una causa única que explique por qué se envejece, sino un conjunto de factores interrelacionados” Acta médica costarricense Vol. 57 (2), abril-junio 2015.

Partiendo de las definiciones indicadas anteriormente, el envejecimiento se convierte en un proceso que se desarrolla y se extiende a lo largo de toda la vida de una persona, en el cual pueden intervenir elementos de orden biológico, psicológico, social y cultural. Por lo tanto, se puede decir que el envejecimiento, como proceso, está rodeado de muchas concepciones falsas, temores, creencias y mitos. Así, desde esta perspectiva negativa, la sociedad provoca que en muchas ocasiones algunas personas lleguen a establecer un paralelo entre vejez y enfermedad, soledad, rechazo social y pobreza y esto viene a afectar a nuestra población adulta media en las organizaciones.

2.2.2. Definición e implicaciones de la Jubilación

Para comprender la jubilación como proceso de transición, es necesario hacer referencia al significado que adquiere el trabajo en la vida del ser humano. El mundo del trabajo se convierte en un espacio concreto en el que se organiza gran parte de la vida. Representa un medio en el cual las personas se apropian de funciones laborales que ayudan a conformar la identidad y utilidad.

La actividad laboral acapara de 8 a 10 horas diarias, por lo que el trabajo no es simplemente producir, sino que en él se establecen relaciones sociales, se hacen amigos y brinda la oportunidad para participar en diferentes actividades. Es decir, el trabajo significa la esencia misma de la identidad social por medio de la cual el hombre y la mujer se definen existencialmente (Cerdas, 1991).

En el trabajo, las personas desarrollan una forma de interpretar y expresar la realidad que los rodea, puede implicar satisfacción, valoración, motivación o todo lo contrario; por consiguiente, la actividad laboral provee de espacios para establecer vínculos duraderos o no con los compañeros de trabajo. Es así como estas interacciones permiten conformar una rutina en la cotidianidad de la vida de cada persona.

El trabajo y el funcionamiento psicológico de los individuos están recíprocamente relacionados a lo largo de toda la vida, debido a que condiciones ocupacionales moldean la personalidad y el comportamiento de los hombres y mujeres (Castrillón, 1995) Analizar y comprender las principales dimensiones de la jubilación, implica tomar en cuenta la actividad laboral realizada, el significado

personal y el valor social que representa, las oportunidades de desarrollo ofrecidas, los logros alcanzados y las frustraciones encontradas (Abarca, 1991).

2.2.3. Dimensiones de la jubilación

Analizar y comprender las principales dimensiones de la jubilación, implica tomar en cuenta la actividad laboral realizada, el significado personal y el valor social que representa, las oportunidades de desarrollo ofrecidas, los logros alcanzados y las frustraciones encontradas a lo largo de su desempeño laboral y profesional. Así es como nace una estrecha relación entre la sociedad y trabajo, y es en este último donde se adquiere un espacio concreto, en el que se centra gran parte de la vida de las personas y que les permite no sólo la satisfacción de necesidades fundamentales (ser, tener, hacer y estar) y las axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, identidad y libertad), sino también, cumplir con otros objetivos esenciales como la auto expresión, relaciones sociales, oportunidades para aprender y mejorar la proyección a la comunidad y la calidad de vida.

El trabajo, además de ayudar a conformar un estilo de vida en las personas, puede significar logros, satisfacción o fracasos. Estas condiciones le dan a la actividad laboral un significado y un valor social en el sentido de que no sólo depende de las condiciones que rodean el ambiente de trabajo o del tipo de actividad desempeñada, sino que inciden también en el trabajador. Es así como estos factores pueden influir en un efecto positivo o negativo en la valoración personal y en el desarrollo de la autoestima que se convierten en elementos importantes en el momento que llega la jubilación, la cual muchas veces, más que una separación positiva, puede convertirse en una experiencia de frustración, fracaso e

insatisfacción, debido a que las personas no están preparadas para enfrentar el cambio y la crisis que determinan o no un retiro laboral satisfactorio.

Envejecimiento en el Inder

Así entonces, que hacemos como colaboradores del Inder, para que nuestros funcionarios de edad madura puedan comprender la vejez como una etapa en la que se puede lograr la satisfacción, calidad de vida, la cual dependerá directamente de condiciones o requerimientos de orden material, físicos, social y espiritual que puedan proporcionarles a los trabajadores y que le proporción en las condiciones necesarias para desplegar sus energías y capacidades a nivel individual, familiar y comunal a mediano y largo plazo, mediante un plan de preparación para vivir su adultez y jubilación.

Estos requerimientos se relacionan directamente con las posibilidades reales de acceso a servicios, recursos y oportunidades que propicien el desarrollo de todas sus potencialidades y de contar con una oportunidad razonable de llevar una vida productiva y creativa de acuerdo con sus propios intereses y necesidades individuales y familiares.

Ahora bien, al hablar de un plan de implementación para personas mayores de 55 años de edad, debemos recordar que el ciclo de vida de una persona es un enfoque que permite entender las vulnerabilidades y oportunidades de invertir durante etapas tempranas del desarrollo humano; reconoce que las experiencias se acumulan a lo largo de la vida, que las intervenciones en una generación repercutirán en las siguientes, y que el mayor beneficio de un grupo de edad puede derivarse de intervenciones previas en un grupo de edad anterior.

El ciclo vital puede dividirse en diferentes etapas del desarrollo humano como lo es: in útero y nacimiento, primera infancia (0-5 años), infancia (6 - 11 años), adolescencia (12-18 años), juventud (14 - 26 años), adultez (27 - 59 años) y vejez (60 años y más).

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>, 2019

Con esta información, podemos determinar que la edad que pretendemos aprovechar para implementar el plan de preparación es la adecuada, por cuanto los trabajadores de la Institución se encuentran con el tiempo necesario para ir poco a poco planificando el retiro laboral potencializando las oportunidades de salud, participación y seguridad a lo largo del ciclo de vida buscando un mayor bienestar físico, social y mental acorde con sus necesidades, deseos y capacidades.

Ahora, podemos comprender que para los seres humanos y en particular para los trabajadores activos de la sociedad, la jubilación es un proceso de transición, entre el trabajo se convierte en un espacio concreto en el que se organiza gran parte de la vida donde las personas con el paso del tiempo se apropian de funciones laborales, actividades que ayudan a conformar la identidad y utilidad durante jornadas entre 8 a 10 horas diarias, donde el trabajo no es solamente producir, rendir resultados, vender algo. Si no, que en él espacio físico y de tiempo en el cual se establecen relaciones sociales, se hacen amigos y brinda las oportunidad para participar en diferentes actividades.

En el trabajo, las personas desarrollan una forma de interpretar y expresar la realidad que los rodea, puede implicar satisfacción, valoración, motivación o todo lo contrario; por consiguiente, la actividad laboral provee de espacios para establecer

vínculos duraderos o no con los compañeros de trabajo. Es así como estas interacciones permiten conformar una rutina en la cotidianidad de la vida de cada persona.

2.2.4 Jubilación y Género

Las condiciones y particularidades del trabajo de las mujeres, la carga del trabajo reproductivo y de cuidado, así como la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres, entre muchos otros aspectos, debe llevar a que los regímenes de jubilación establezcan en sus normas y reformas, una edad menor de jubilación para las mujeres.

Shackelford, alertó sobre la naturaleza patriarcal de Costa Rica, en el que las mujeres son las primeras en resolver el cuidado de los infantes, adultos mayores y otras personas integrantes de la familia. “Esto se traduce en un peso social, el cual se traduce a la vez en un peso económico. El Informe Mundial de Desarrollo Humano en el 2016, señaló que Costa Rica no está mejorando en el tema de la desigualdad en materia de pensiones y es un tema importante por revisar. El desafío es la implementación de lo que establecen los convenios internacionales a favor de los derechos humanos, como el convenio de la CEDAW para la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer”, expuso Shackelford.

Villalta, del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), recalcó que se debe considerar que, de la población adulta mayor, el 12,4% de las mujeres mantienen su participación en las actividades remuneradas e hizo un

llamado para que se trabaje por erradicar esa imagen socialmente negativa que se tiene de envejecimiento.

“Debemos avanzar garantizando la identidad de la persona adulto mayor y desarrollar enfoques diferenciados para el desarrollo de derechos humanos hacia el adulto mayor”, manifestó. <https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/prensa/279-expertas-abogan-por-vision-de-genero-en-regimenes-de-pensiones>, setiembre 2017.

2.2.5. Causas de Jubilación

De acuerdo con la información que suministra la Caja Costarricense del Seguro Social, estas son las causas de jubilación en nuestro país:

- a) Inducida: cuando se estimula el retiro del trabajador de sus actividades laborales.
- b) Obligatoria: se presenta cuando por razones de edad y regulaciones legales, se obliga al trabajador a retirarse del ejercicio laboral.
- c) Voluntaria: ocurre cuando la persona decide retirarse de la actividad laboral.

2.2.6 Importancia de la Jubilación

La mayoría de los países buscan, a través de sus programas de jubilaciones y pensiones, que las personas tengan un ingreso adecuado garantizado cuando se retiren de su vida laboral. Lo que se considera adecuado puede vincularse con el ingreso mínimo para satisfacer ciertas necesidades básicas, con el ingreso de la etapa activa de las y los trabajadores, o con los aportes que ellas y ellos han realizado durante su vida activa. En busca de ese objetivo, se diseñan sistemas de reparto, mixtos o de capitalización, combinando recursos públicos y privados para hacer frente a las erogaciones contributivas. Asimismo, se combinan programas

contributivos y no contributivos buscando garantizar el acceso de la mayoría de la población a ciertos estándares mínimos definidos por cada sociedad.

El envejecimiento poblacional demuestra que Costa Rica alcanza niveles sin precedente en la expectativa de vida, pero también representa un gran reto para la sociedad, pues implica tener que ajustar y fortalecer las estructuras sociales, económicas, políticas, culturales, familiares y comunitarias; no solo por la numerabilidad sino porque hay que reconocer que no siempre se envejece en las mejores condiciones.

En el plano laboral uno de los cambios que tiene gran trascendencia es la jubilación o cese del trabajo. Por ello, es importante replantear nuevas metas y contar con un proyecto de vida que incluya la utilización del tiempo libre mediante la participación social, la integración a actividades alternativas que llenen el espacio que antes ocupaba la vida laboral.

https://www.larepublica.net/noticia/es_necesario_prepararse_para_la_jubilacion, 05 julio 2016

2.2.7 Fases de la Jubilación

La jubilación como proceso y sus implicaciones sobre la persona, presenta la posibilidad de comprender, desde el punto de vista del desarrollo integral, las principales fortalezas y debilidades que se presentan antes, durante y después de que un hombre o una mujer deciden retirarse de su actividad laboral.

La jubilación es todo un proceso, y como tal cuenta de 7 fases o etapas que se describen a continuación:

1. FASE REMOTA: Va desde el inicio de la vida laboral hasta cerca de la jubilación (no hay conciencia de que algún día se jubilará).

2. FASE DE CERCANÍA: Se presenta cuando el individuo tiene que confrontar la jubilación como hecho real.

3. FASE DE LUNA DE MIEL: Es inmediata a la jubilación; hay una entrega a las libertades recién adquiridas realizando y haciendo cosas para las que no había tiempo. La intensidad de ésta depende de los recursos financieros y personales con que se cuente y su duración varía hasta que la vida cotidiana se hace rutina. 4. FASE DE DESENCANTO: Después de pasado el ánimo de la etapa anterior, llega el desencanto, asociado con un estado depresivo ante la presencia de los siguientes factores: - deterioro en la salud. - poca solvencia económica. - alta identificación con la actividad laboral desempeñada. - pérdida de roles ante el

5. FASE DE REORIENTACIÓN: Llega cuando se supera la anterior; existe un deseo de la persona por retomar otras actividades y de integrarse a redes o grupos sociales. Comienza un período de ajuste a los cambios del proceso de envejecimiento.

6. FASE DE ESTABILIDAD: Las actividades realizadas se hacen cotidianas, dándole a la persona tranquilidad y satisfacción en su vida.

7. FASE DE TERMINACIÓN: Ocurre en el momento en que el jubilado se integra a un trabajo o cuando muere. Estas fases no se presentan de igual forma en todas las personas, en algunos casos pasan desapercibidas u ocurre un estancamiento. Sitio web de descarga del Programa Vive Bien, de la Caja

Costarricense de Seguro Social, <https://jdiazs7.wixsite.com/vivebien/descargas>, enero 2020.

2.2.8. Pensiones en Costa Rica

2.2.8.1 Historia

El SNP es parte de la seguridad social de Costa Rica; se remonta al año 1886, reafirmando en 1947 con la creación del RIVM a cargo de la CCSS (beneficio definido). El SNP es múltiple porque además cuenta con los regímenes de capitalización individual (contribución definida), y con el régimen no contributivo (asistencial). También existen regímenes sustitutos del RIVM, por ejemplo: empleados del Poder Judicial y del Magisterio Nacional.

2.2.8.2 Regímenes de Pensiones En Costa Rica

En Costa Rica existen varias modalidades de régimen de jubilación, según lo señala la Supen, en su artículo “Análisis Prospectivo Costa Rica: Estado de las Pensiones Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, 2016. A continuación se citan los regímenes activos en Costa Rica:

- a) Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).
- b) Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional, administrado por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA).
- c) Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, gestionado por JUPEMA, pero con cargo al Presupuesto Nacional.

- d) Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, a cargo de esa entidad.
- e) Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Bomberos Permanentes, administrado por el Instituto Nacional de Seguros (INS).

2.2.8.3 Seguro de pensiones CCSS

Llamado también de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), el objetivo fundamental de este seguro obligatorio establecido en 1947, consiste en garantizarle al asegurado y a sus familiares una protección básica como pensión.

Sin embargo de estos, el más importante es el de las Caja Costarricense de Seguro Social, entidad que dentro del programa “Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM)”, define los requisitos para acogerse a la pensión por vejez del siguiente modo: “... Pueden acogerse al retiro con disfrute de pensión por vejez, los asegurados que hayan cumplido: Mujeres: 59 años y 11 meses con 450 cotizaciones, Hombres: 61 años y 11 meses con 462 cotizaciones. De acuerdo con estas disposiciones, se da con frecuencia el caso de personas que por su condición física y/o mental requiere jubilarse, pero no cuenta con la edad cronológica, o bien, casos de personas que por no tener el número de cuotas requeridas no puede retirarse.

www.ccss.sa.cr/

Para el caso que ocupa esta evaluación del Programa Integral de preparación para la Jubilación para funcionarios del Inder, tiene dos etapas principales: el diagnóstico o evaluación y la presentación de conclusiones y recomendaciones resultantes de la aplicación de la herramienta a utilizar.

2.2.8.4. Diagnóstico

Para efectos de la investigación se retoma el concepto de “diagnóstico” de autores como Arleth Pichardo y Jesús Glay, quienes plantean que es “conocimiento a través de” o reconocimiento o comprensión de una situación. Por el carácter cualitativo de la investigación, el diagnóstico consistió en enunciar, describir e interpretar lo que la “jubilación” representa para los trabajadores partícipes del estudio.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.

En este capítulo se detallará el tema a mayor profundidad, ya que en el mismo se definirá la eficiencia del Programa Integral de Preparación para la Jubilación del Inder, y del instrumento que se utilizará para buscar la información que se requiera para determinar el resultado de la evaluación y presentar las recomendaciones o sugerencias que permitan enriquecer y mejorar el Programa actual del Inder.

Se procederá a recalcar algunas definiciones o conceptos importantes para una mejor comprensión del proyecto que se desea realizar.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Sampieri (2014), en el Metodología de la investigación (2014) afirma que “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p. 4).

A lo largo de la historia de la ciencia han surgido diversas corrientes de pensamiento (como el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología, el estructuralismo) y diversos marcos interpretativos, como el realismo y el constructivismo, que han abierto diferentes rutas en la búsqueda del conocimiento. Sin embargo, y debido a las diferentes premisas que las sustentan, desde el siglo pasado tales corrientes se “polarizaron” en dos aproximaciones principales de la investigación: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo.

Ambos enfoques emplean procesos cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento, por lo que la definición previa de investigación se aplica a los dos por igual. En términos generales, estos métodos utilizan cinco estrategias similares y relacionadas entre sí (Sampieri, 2014, p. 4).

3.1.1. Finalidad

En el libro de Investigación Educativa, fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos, escrito por José Manuel Sáenz López 2017, cap. 7 en función a la finalidad, se define

3.1.1.1. Básica

Según José Manuel Sáenz López 2017, cap. 7 se trata de ampliar el conocimiento y formular, profundizar y elaborar teorías para la comprensión de la realidad. Esta se puede probar, modificar o desarrollar teorías. (3.1.1. Investigación básica)

3.1.1.2. Aplicada

Se relacionada generalmente con el desarrollo curricular y procesos de enseñanza-aprendizaje. Complementan y ponen a prueba los estudios teóricos, pues tratan de aplicar un saber teórico a la resolución de un problema concreto. Se trata de determinar la aplicabilidad de una teoría y sus principios educativos mediante pruebas de hipótesis y objetivos (3.1.2. Investigación aplicada)

Para este proyecto la finalidad del mismo es aplicada, por cuanto tiene como objetivo solventar una necesidad de actualización de un proceso ya existente a cargo Capital Humano, promoviendo la aplicación de una herramienta para el personal próximo de la Institución.

3.1.2. Dimensión temporal

3.1.2.1. Transversal

Sampieri (2014) menciona: “Son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

3.1.2.2. Longitudinal

Sampieri (2014) lo define así “Estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos (p.159).

En ocasiones, el interés del investigador es analizar cambios al paso del tiempo en determinadas categorías, conceptos, sucesos, variables, contextos o comunidades, o bien, de las relaciones entre éstas.

Para el proyecto que se desea implementar mediante esta investigación se determina que el tipo de dimensión a utilizar es la transversal, ya que se procederá a recolectar información en un espacio de tiempo definido con la administración y se presentará una propuesta de ejecución en un plazo definido

3.1.3. Marco

El marco de la investigación se refiere al tamaño o amplitud la investigación; es decir, a la magnitud y extensión de la organización, las áreas, el lugar o la temática que se pretende investigar. Refiere, entonces, a que tanto abarca la investigación; lo cual depende, entre otras cosas, de la existencia o no de recursos

económicos, de tiempo, de cantidad de investigadores y del grado conocimiento de la temática. Se puede agrupar y determinar esta cantidad de información en tres tipos según lo define el comité de Ciencias Sociales de la Universidad Hispanoamericana en la (Guía de CS d218). “Mega – Macro y Micro” (p. 27).

3.1.3.1. Mega

Se refiere a cuando se realiza un estudio nacional acerca de condiciones socioeconómicos y, para esto se aplica un censo en todo el país, o cuando se plantea realizar un análisis administrativo, que incluya a Talento Humano, finanzas y mercadeo, entre otras áreas, de toda la empresa o, cuando se plantea analizar una temática amplia y compleja en el campo del derecho laboral.

3.1.3.2. Macro

Se refiere al estudio que se realiza en una parte o fragmento de lo mega;

por ejemplo, un estudio de mercado en una provincia, una evaluación del desempeño laboral en un departamento de una empresa o una evaluación de la didáctica que utilizan los docentes de toda una escuela, o, un análisis jurídico en un campo específico del derecho laboral, por ejemplo, acerca del salario mínimo.

3.1.3.3. Micro

Se refiere a una parte, un elemento, un subtema o un microespacio, acerca del cual el investigador hará su investigación.

En esta investigación se utilizará en el marco micro, la investigación se delimita a los funcionarios del Inder con edades iguales y mayores a 55 años.

3.1.4. Naturaleza

3.1.4.1. Cuantitativa

Sampieri (2014) describe este enfoque de la siguiente manera:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (p. 4).

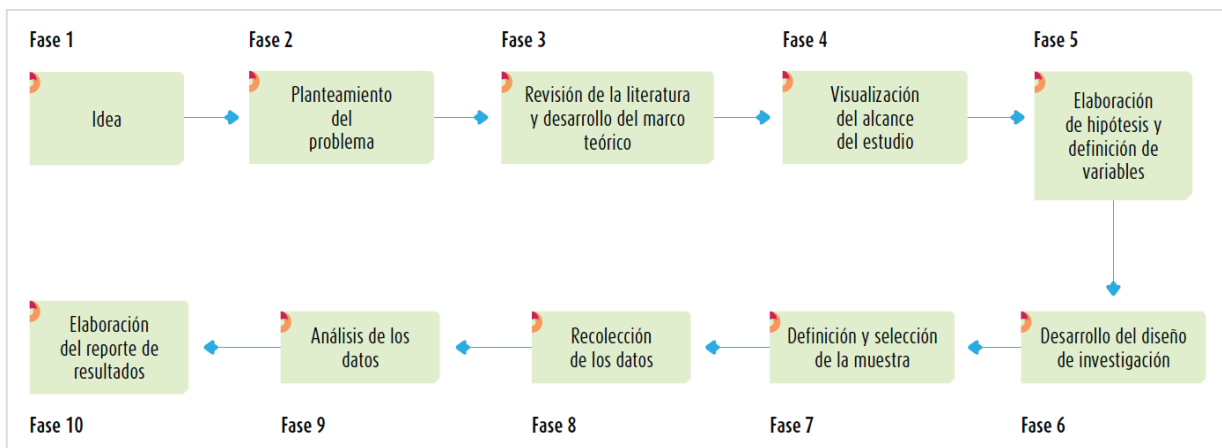


Figura 9 Proceso Cuantitativo.

Fuente: Sampieri (2014) en su libro metodología de la investigación (p. 5).

3.1.4.2. Cualitativa

Sampieri (2014) describe este enfoque de la siguiente manera:

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio (p. 7).

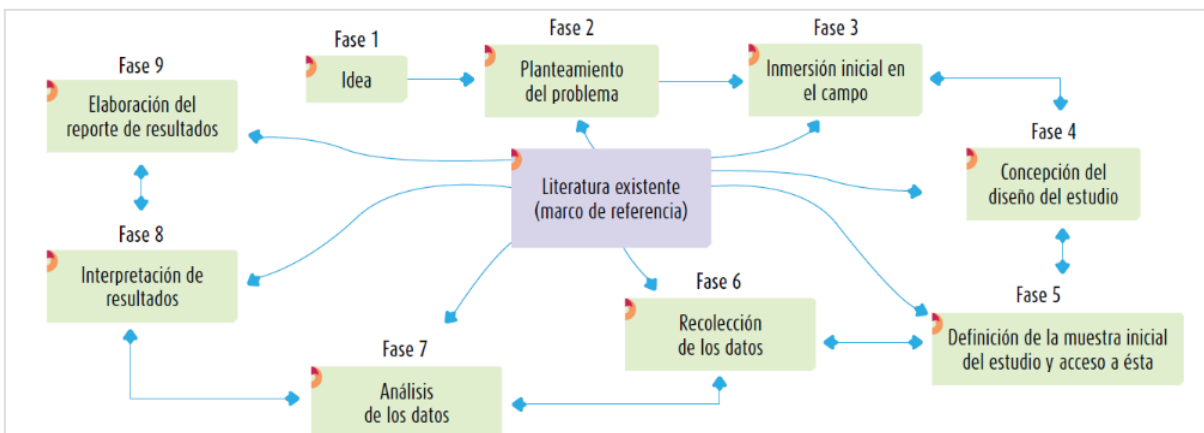


Figura 10 Proceso Cualitativo.

Fuente: Sampieri (2014) en su libro metodología de la investigación. (p. 7).

En esta investigación se utilizará el tipo de Naturaleza Cualitativo, ya que se realiza la aplicación de un instrumento para obtener datos para ser analizados y de

ahí proponer mejoras el programa Integral de Preparación para la Jubilación de funcionarios del Inder.

3.1.5. Carácter

3.1.5.1. Exploratoria

Sampieri (2014) la define “Se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (p. 91).

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

3.1.5.2. Descriptiva

Según Pimienta Prieto y de la Orden Hoz (2013) en el libro metodología de la investigación define correlacional como “Pretende identificar fenómenos relevantes y sus variables” (p. 68).

La descripción constituye la base para estudios posteriores de tipo correlacional y experimental. Esta estrategia incluye, por un lado, la observación sistemática de fenómenos, sus características (variables) y las relaciones entre ellas, tal como ocurren en la realidad.

3.1.5.3. Correlacional

Según Pimienta Prieto y de la Orden Hoz (2013) en el libro metodología de la investigación define correlacional como “intenta constatar las relaciones entre dos o más variables, sin que sean manipuladas” (p.68).

La correlación no permite establecer relaciones causales entre variables, aunque sí hace posible predecir los valores de una de ellas a partir de los valores de otra con la que esta correlacionada.

3.1.5.4. Explicativa

Sampieri (2014) lo define como: “Pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (p. 95).

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables.

Alcance	Propósito de las investigaciones	Valor
Exploratorio	Se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.	Ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa en un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.
Descriptivo	Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.	Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.
Correlacional	Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.	En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.
Explicativo	Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.	Se encuentra más estructurado que los demás alcances (de hecho implica los propósitos de éstos); además de que proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hace referencia.

Figura 11 Propósito de las investigaciones.

Fuente: Sampieri (2014) en su libro metodología de la investigación (p. 98).

En este proyecto de investigación vamos a manejar el carácter de tipo descriptivo porque se describirá todo lo relacionado con el tema de investigación y correlacionar pues permitirá dar un valor explicativo a los conceptos relacionados con los resultados de la herramienta a aplicar.

3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

3.2.1. Sujetos

Según el comité de ciencias sociales de la universidad hispanoamericana (Guía de CS d2018) lo definen como: “Los elementos del universo o conjunto de individuos en los cuales se miden o estudian las variables o tópicos de interés de la investigación” (p.34).

Se obtiene la muestra mediante la aplicación de una fórmula estadística que se aplica a la población total (el universo de la investigación), cuando son investigaciones cuantitativas. La población seleccionada son personas que se encuentran laborando para el Inder, siendo esta una característica afín entre todos los funcionarios. La población investigada es una población finita, compuesta por funcionarios ubicados en Sede Central y Sedes Regionales bajo la característica que tienen en común, el Inder cuenta con 593 funcionarios activos.

3.2.2. Fuentes de información

“Las fuentes de información documental son los registros de conocimientos recopilados a través de escritos formales, libros, revistas, manuscritos, cuadros, figuras, y registros audibles en grabaciones fonográficas, los cuales se utilizan como fuentes de consulta para fundamentar un conocimiento” (Muñoz,2015, p. 371).

Las también fuentes pueden ser de dos tipos: primarias y secundarias.

3.2.2.1. Fuentes de primera mano

La investigación que utiliza información de primera mano se vale de aquel material que se recaba directamente donde tienen su origen los datos. Es la información que se toma de la fuente primaria, es decir, del punto mismo donde se origina, ya sea que se trate de un hecho, un fenómeno o una circunstancia que se desea investigar (Muñoz,2015, p. 374).

Para el proyecto a desarrollar se tomará como fuente de primera mano a los funcionarios del Inder, para lo cual se aplicará una encuesta para extraer la información que se requiere para el planteamiento de la propuesta de apoyo y acompañamiento a los funcionarios próximos a jubilarse.

3.2.2.2. Fuentes de segunda mano

Es aquella que toma sus contenidos de las fuentes primarias para su interpretación, complemento, corrección o refutación. La investigación que utiliza información de segunda mano tiene la ventaja de que está más documentada, pues toma varias fuentes para complementar y se apoya en la seriedad metodológica (Muñoz,2015, p. 374).

En la presente investigación se han utilizado libros e información interna del Inder, así como artículos de revista, páginas web oficiales de la Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Salud, entre otros.

3.3. SELECCIÓN DEL MUESTREO

3.3.1. Muestreo probabilístico

Sampieri (2014) lo define así: “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos (p.175).

En las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.

3.3.2. Muestreo no probabilístico

Sampieri (2014) lo define así: “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

En este proyecto de investigación se utilizará el tipo de muestreo, probabilístico, al contar Inder con una población tan amplia, se escoge aplicar una muestra a la investigación, tal y como lo define Hernández R. (2014):

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Sampieri (2014) lo define así: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La población que se manejará será un total de 593 funcionarios Inder a nivel nacional (oficinas centrales y regionales)

3.4.2. Muestra

Sampieri (2014) lo define así: “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173).

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población, de ahí que se considerará la totalidad del funcionario Inder y de ahí la muestra definitiva en el cual todos los sujetos tendrán la misma participación.

Para determinar la muestra se utilizará como instrumento la encuesta, Para este caso será, una dirigida a los 593 funcionarios activos del Inder a nivel central y regional, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%

Para calcular la muestra de la encuesta se utilizará la siguiente Fórmula:

$$N: n*N / n+(N-1)$$

Donde

n= Población

N= probabilidad de concurrencia

Entonces se multiplica la población que se determinó por la probabilidad de concurrencia que para esta fórmula se utilizará un 95% de nivel de confianza, ya que este porcentaje cubre lo requerido. Luego se divide el resultado entre la población más el resultado de 95% menos 1, el efecto de dicho cálculo brindará la muestra para poder continuar con la evaluación.

Fórmula		
	$M= n*N/n+(N-1)$	
	n= Población	593
	N = nivel de confianza	95
		56335
		714
Muestra		79

Figura 12 Cálculo muestra.

Fuente: Elaboración propia, Programa Excel.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN

“Los instrumentos son herramientas, las maquinarias y los equipos que sirven como apoyo para realizar una investigación, su utilización permite alcanzar los resultados esperados” (Muñoz,2015, p. 371).

Sampieri (2014) define instrumento de medición como “Instrumento de medición recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.199).

Los instrumentos ayudan para medir las variables y son la base para realizar los análisis estadísticos de la información recolectada.

3.5.1. Recolección de datos

Sampieri (2014) lo define como: “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”.

Este plan incluye determinar:

1. ¿Cuáles son las fuentes de las que se obtendrán los datos? Es decir, los datos van a ser proporcionados por personas, se producirán de observaciones y registros o se encuentran en documentos, archivos, bases de datos, etcétera.
2. ¿En dónde se localizan tales fuentes? Regularmente en la muestra seleccionada, pero es indispensable definir con precisión.
3. ¿A través de qué medio o método vamos a recolectar los datos? Esta fase implica elegir uno o varios medios y definir los procedimientos que

utilizaremos en la recolección de los datos. El método o métodos deben ser confiables, válidos y “objetivos”.

4. Una vez recolectados, ¿de qué forma vamos a prepararlos para que puedan analizarse y respondamos al planteamiento del problema?

El plan se nutre de diversos elementos:

1. Las variables, conceptos o atributos a medir: (contenidos en el planteamiento e hipótesis o directrices del estudio).
2. Las definiciones operacionales: La manera como hemos operacionalizado las variables, es crucial para determinar el método para medirlas, lo cual, a su vez, resulta fundamental para realizar las inferencias de los datos.
3. La muestra.
4. Los recursos disponibles: (de tiempo, apoyo institucional, económicos, etcétera) (p.198).

El plan se implementa para obtener los datos requeridos, no olvidemos que todos los atributos, cualidades y variables deben ser medibles.

3.5.2. Tipos de instrumentos de medición o recolección de datos

3.5.2.1. Cuestionarios

Sampieri (2014) lo define como: “Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217).

Es importante mencionar que los cuestionarios llevan dos tipos de preguntas abiertas y cerradas.

3.5.2.1.1. Preguntas abiertas

No delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas. (Sampieri, 2014, p.220).

Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población.

3.5.2.1.2. Preguntas cerradas

Son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar (Sampieri, 2014, p.217).

Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta.

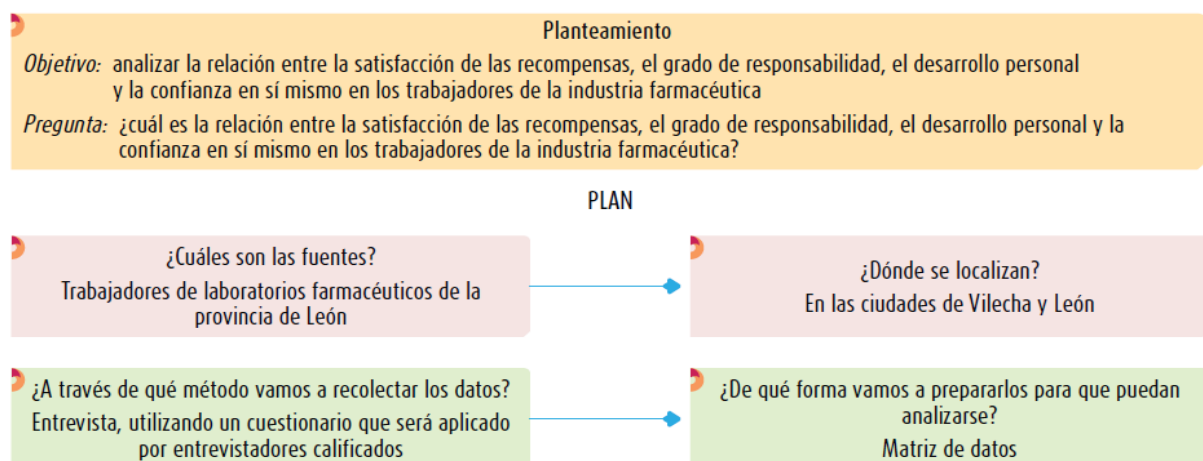


Figura 13 Ejemplo de plan de obtención de datos.

Fuente: Sampieri (2014) en su libro metodología de la investigación (p.198).

Para efecto de la investigación se utilizará la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario ya definido que contemple datos que venga a retroalimentar la formulación de nuestros objetivos.

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En el libro de investigación un camino al conocimiento de Barrantes (2012), se define el termino variable de la siguiente forma:

“Es cualquier hecho, características o fenómeno que varía, que toma diferentes valores” (p. 92). Las variables de una investigación tienen su nacimiento en los objetivos específicos.

Por otro lado, el termino operacional lo define Barrantes (2012) de la siguiente forma:

“Esta definición busca un ahorro de tiempo, esfuerzo y darle claridad para la confección de los instrumentos para recolectar información y su posterior análisis” (p.94).

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Objetivos Específicos	Variable/	Indicadores	Definición Conceptual	Definición operacional	Definición Instrumental
Describir en qué consiste el Programa de preparación para la Jubilación de los funcionarios del Inder, en aspectos de contenido del programa, duración del programa, instructores del programa y organizadores del programa.	Programa de Jubilación.	Conocimiento	Son Programas que brindan orientación para que el jubilado enfrente, desde una perspectiva positiva, este cambio y pueda ocuparse en actividades que le brinden un nuevo sentido a su tiempo y vida en general.	Capital Humano tiene la capacidad de dar a conocer y estimular entre los funcionarios información sobre el Programa Integral de Preparación para la Jubilación.	Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, de la pregunta 5 a la 6.
Investigar los efectos que produce el contenido de las charlas y talleres del programa de preparación para la jubilación en los trabajadores que se van a pensionar	Programa de Jubilación.	Temas desarrollados instructores, organización, tiempo de duración.	Son Programas que brindan orientación para que el jubilado enfrente, desde una perspectiva positiva, este cambio y pueda ocuparse en actividades que le brinden un nuevo sentido a su tiempo y vida en general.	Capital Humano valora indirectamente el conocimiento que los futuros pensionados tienen cuando se acercan a realizar trámites administrativos de pensión en Oficinas centrales.	Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, de la pregunta 7 a la 15.

Identificar cuáles son los canales de comunicación utilizados durante el desarrollo del Programa de Preparación para la jubilación del Inder, considerando la comunicación auditiva, visual, escrita y oral.	Comunicación	Auditiva. Visual. Escrita. Oral .	En el proceso de la comunicación los seres humanos comparten información entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en la sociedad por diversas formas.	Capital Humano cuenta con herramientas y accesibilidad apropiada para llegar con los mensajes a todo el personal mediante los diferentes formas de comunicación.	Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder de la pregunta 16 a la 18.
Analizar los tipos de barreras de comunicación que se presentan durante la realización del Programa de Preparación para la Jubilación, tomando en cuenta la barrera semántica, física, fisiológica y psicológica.	Barreras de Comunicación	Semántica. Física. Fisiológica. Psicológica.	Una de las razones por las cuales el desarrollo comunicacional falla, ya que son todas aquellas alteraciones que tratan de deformar o distorsionar de forma inesperada los mensajes que se transmiten.	Inder cuenta con recurso para atender cómodamente las actividades que se realizan dirigidas a la población próxima a jubilarse.	Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, de la pregunta 19 a la 21.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para poder abarcar los objetivos determinados en el presente diagnóstico, se realizó un cuestionario o encuesta que da como resultado 21 preguntas y se enfoca en obtener información general de la población en estudio (funcionarios Inder) que permita evaluar el Plan de preparación la Jubilación que tiene el Inder actualmente, identificando los vacíos o necesidades que tiene este actualmente el mismo, con el propósito final de presentar recomendaciones a la Institución para mejorar el Plan actual actualizando la dinámica y los contenidos de dicho programa.

Los resultados de la encuesta o cuestionario aplicado, se presenta en cuadros estadísticos y gráficos con el objetivo de presentar la información de una forma práctica y concreta. La encuesta fue aplicada a un total de 620 funcionarios nombrados en propiedad, interinato y en plazos fijos. En total se recopiló la información de 94 colaboradores, que se desempeñan en diferentes puestos y ubicaciones físicas tanto a nivel central como regional. Con esto podemos recalcar que los datos, gráficos se presentarán conforme a la muestra obtenida.

4.2 CODIFICACIÓN Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La codificación y tabulación de los datos se realiza con el objetivo de poder fraccionar la información recolectada, lo cual permite presentar visualizar los datos de una manera fácil y ordenada. Al tener la información tabulada obtenida de la muestra, se puede realizar los gráficos para presentar la información, de una

manera ilustrativa y atractiva para interpretar la información recolectada en cada uno de los ítem valorados.

Encuesta:

I. Datos Generales

Tabla 1. Género

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Género	Masculino	64	67,37%
	Femenino	31	32,63%
	Inter sex	0	0,00%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

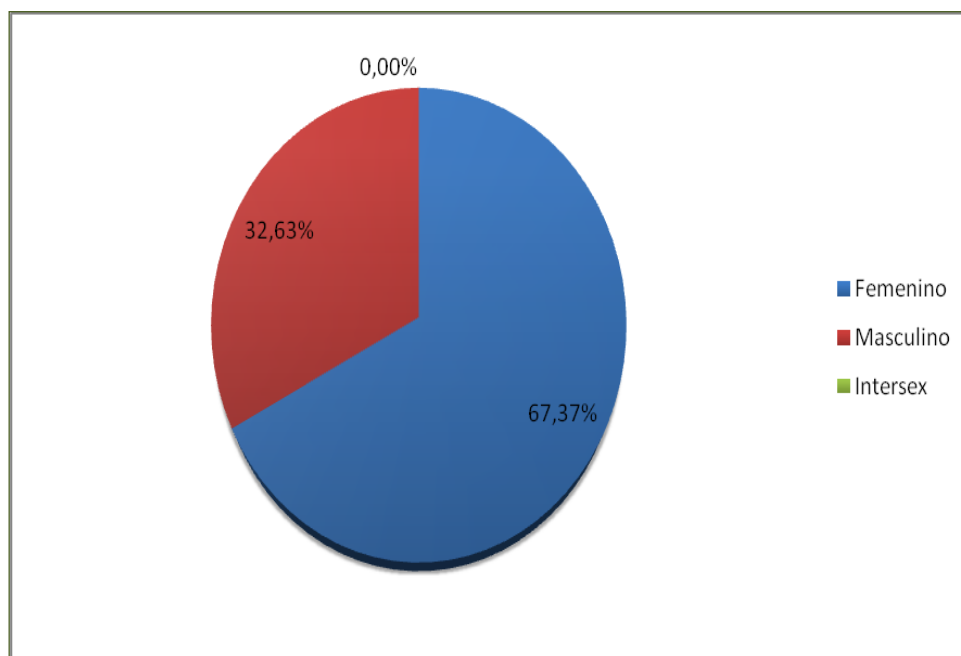


Gráfico 1. Género

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020

La primera pregunta capta la información sobre el género de la muestra de la población en estudio, en donde el:

- 67.37% de los actores son de género femenino y,
- el 32,63% es del género masculino.

Tabla 2. Edad.

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Edad	18 a 30 años	21	22,11%
	31 a 45 años	39	41,05%
	Más de 46 años	35	36,84%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, Enero 2020

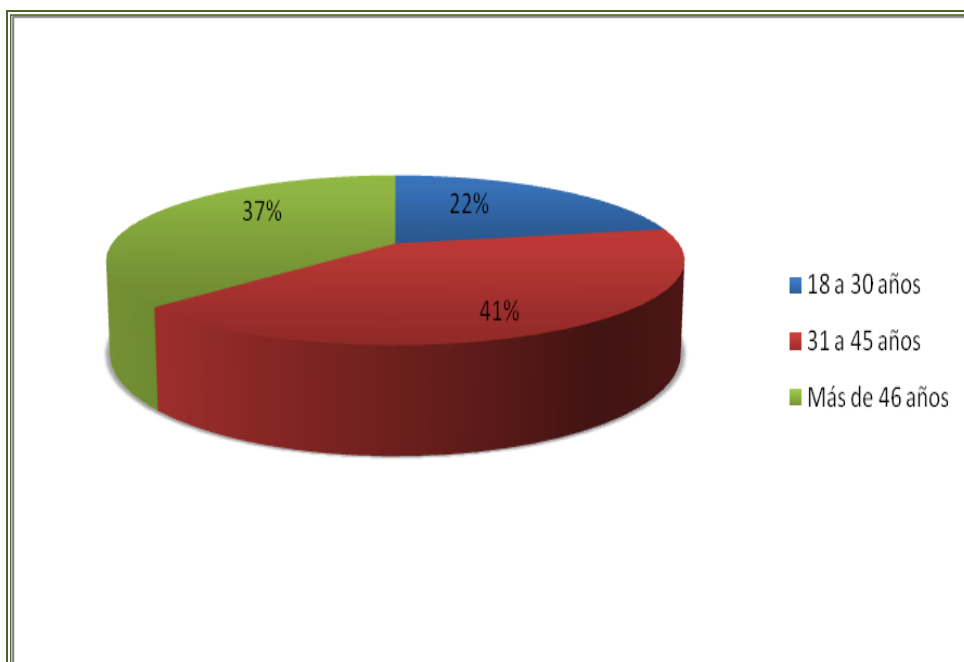


Gráfico 2. Edad.

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta dos muestra los rangos de edad de los funcionarios del Inder, resultando que:

- 22% de las personas oscilan entre los 18 a 30 años.
- 41% de las personas oscilan entre los 31 a 45 años.
- 37% de las personas son mayores a 46 años.

Tabla 3. Antigüedad en el Inder

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Antigüedad en la compañía	1 a 5 años	39	41,05%
	6 a 10 años	21	22,11%
	Más de 10 años	35	36,84%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

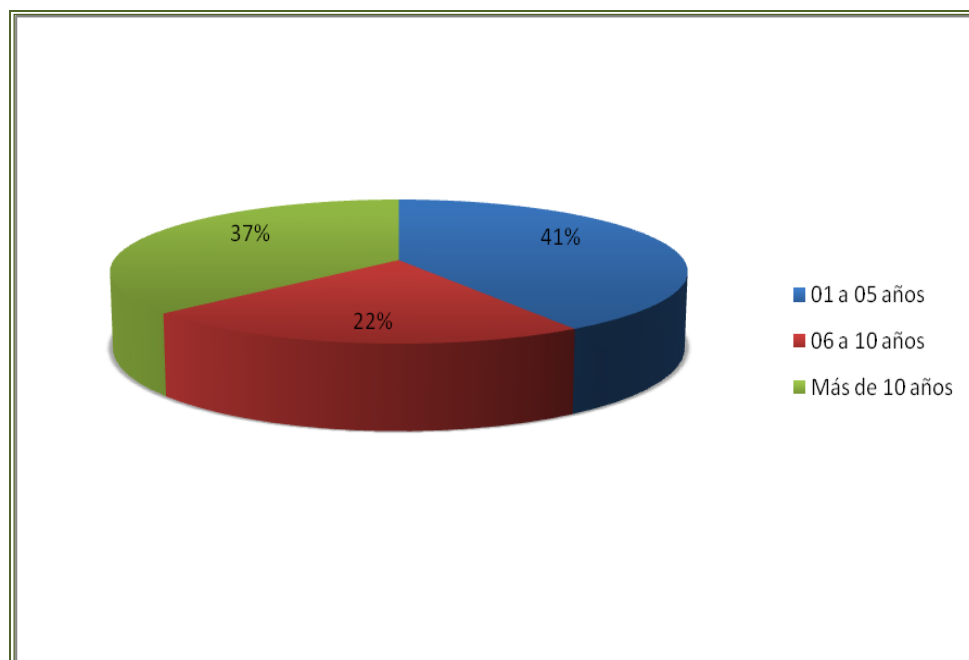


Gráfico 3. Antigüedad en el Inder.

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta tres muestra los rangos de antigüedad o tiempo laborado que tienen los funcionarios de laborar en el Inder, donde se determina que:

- El 41% de los funcionarios tienen entre 1 y 5 años de laborar en Inder
- El 22% de los funcionarios tienen entre 6 y 10 años de laborar en Inder
- El 37% de los funcionarios tienen más de 10 años de laborar en Inder

Tabla 4. Ubicación

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Ubicación	Oficinas Centrales	56	58,95%
	Oficinas Regionales	39	41,05%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

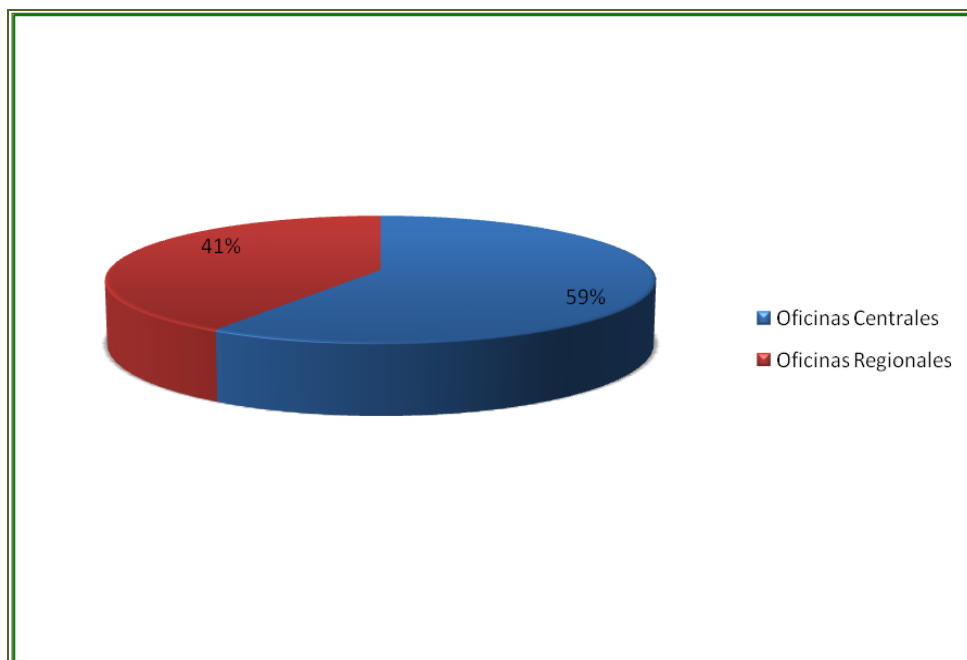


Gráfico 4. Ubicación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta cuatro segmenta a los funcionarios en dos ubicaciones físicas donde laboran, determinándose que:

- El 59% labora en Oficinas Centrales del Inder.
- El 41% labora en Oficinas Regionales.

I. Variable 1: Programa de Preparación para la Jubilación

Indicador 1. Conocimiento

Tabla 5 ¿Conoce usted si existe en el Inder un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a sus colaboradores?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Conoce usted si existe en el Inder un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a sus colaboradores?	Sí	22	23,16%
	No	33	34,74%
	No sé	40	42,11%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

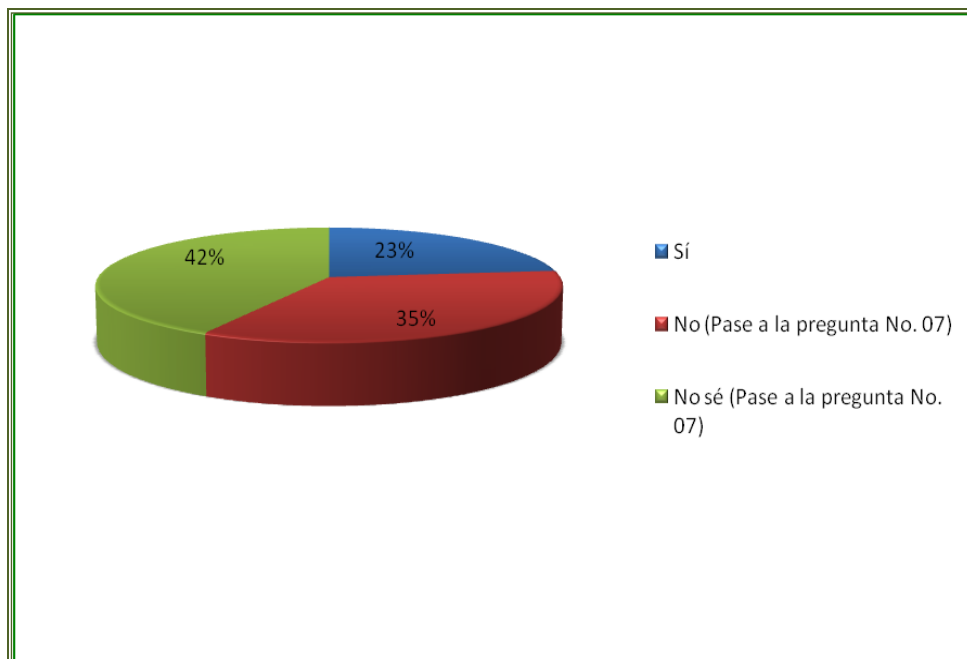


Gráfico 5. ¿Conoce usted si existe en el Inder un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a sus colaboradores?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta cinco muestra el resultado de que si los funcionarios del Inder, conocen si existe un Programa de Preparación para la Jubilación. El resultado obtenido es el siguiente:

- 23% de los funcionarios indican que sí conocen de la existencia del Programa de Preparación para la Jubilación.
- 35% de los funcionarios confirman que no conocen de la existencia del Programa de Preparación para la Jubilación.
- 42% de los funcionarios indican que no saben.

Tabla 6 ¿En qué consiste el programa de Preparación para la Jubilación que realizan en el Inder?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿En qué consiste el Programa de Preparación para la Jubilación que realizan en el Inder?	Responde	24	25,26%
	No responde	71	74,74%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

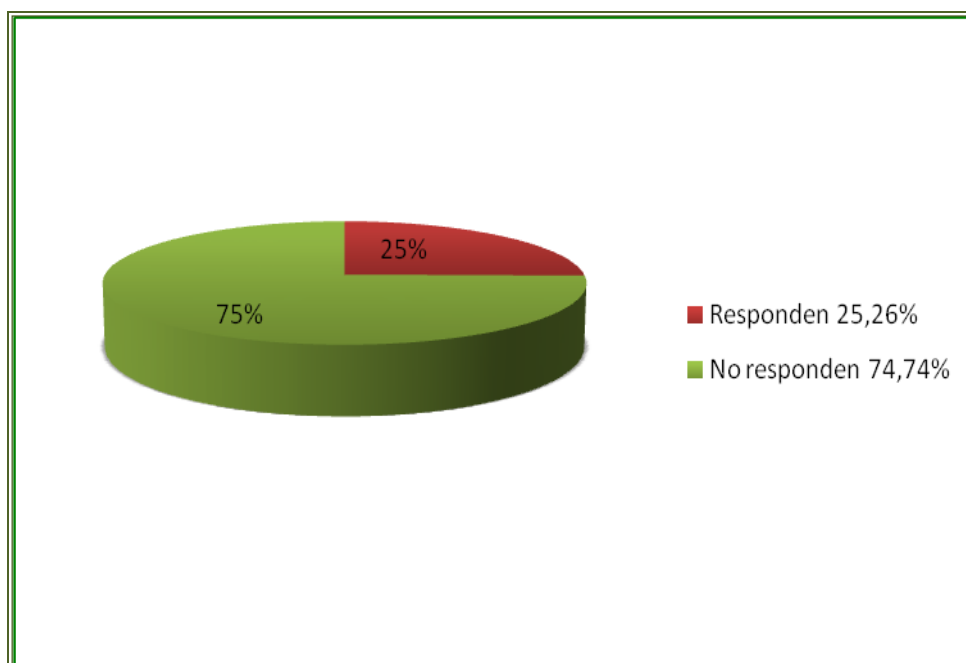


Gráfico 6. ¿En qué consiste el Programa de Preparación para la Jubilación que realizan en el Inder?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta seis muestra el resultado de que los funcionarios del Inder, indiquen en que 'consiste el Programa de Preparación para la Jubilación. El resultado obtenido es el siguiente:

- 25% de los funcionarios contestan a la pregunta.
- 75% no contestana a la pregunta.

- Dentro de los funcionarios que sí atendieron la pregunta, indican lo siguiente:
- Consiste en preparar a los funcionarios para el momento de su salida laboral fuera de la institución, para que el cambio no sea tan fuerte y así las personas puedan afrontar de una mejor manera su nueva etapa.
- Hasta donde sé,, es que al funcionario se les invita a diferentes charlas para ayudarlo en su etapa de jubilación.
- Charlas o talleres donde se explican temas relacionados con la Jubilación.
- Consiste en invitar a los funcionarios próximos a pensionarse a charlas que los inste en un plan de vida al momento de llegar su jubilación.
- Aunque desde hace varios años no se ha llevado a cabo este programa para los compañeros que vamos a jubilarnos dentro de los próximos 5 años, sé que se trataba de charlas de preparación para la jubilación, con propuestas para actividades y metas que desarrollar cuando ya se esté pensionado.
- Charlas con entidades financieras,
- Como distribuir su tiempo, mantenerse en alguna ocupación, ser productivo, tener calidad de vida, realizarse como persona, tener objetivos claros.

Se realizan charlas con personeros de la CCSS y otros: por lo que he escuchado son excelentes.

Variable 2. Programa de preparación para la Jubilación

Indicador 1. Temas desarrollados, duración, instructores, organizadores, períodos de duración

Tabla 7 ¿Qué medios se han utilizado para invitar a los funcionarios para participar de las actividades de proceso de jubilación?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Qué medios se han utilizado para invitar a los funcionarios para participar de las actividades de proceso de jubilación?	Escrito	22	43.16%
	Invitación verbal	33	7%
	Por otros compañeros	40	15%
	No responde	32	33.68%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

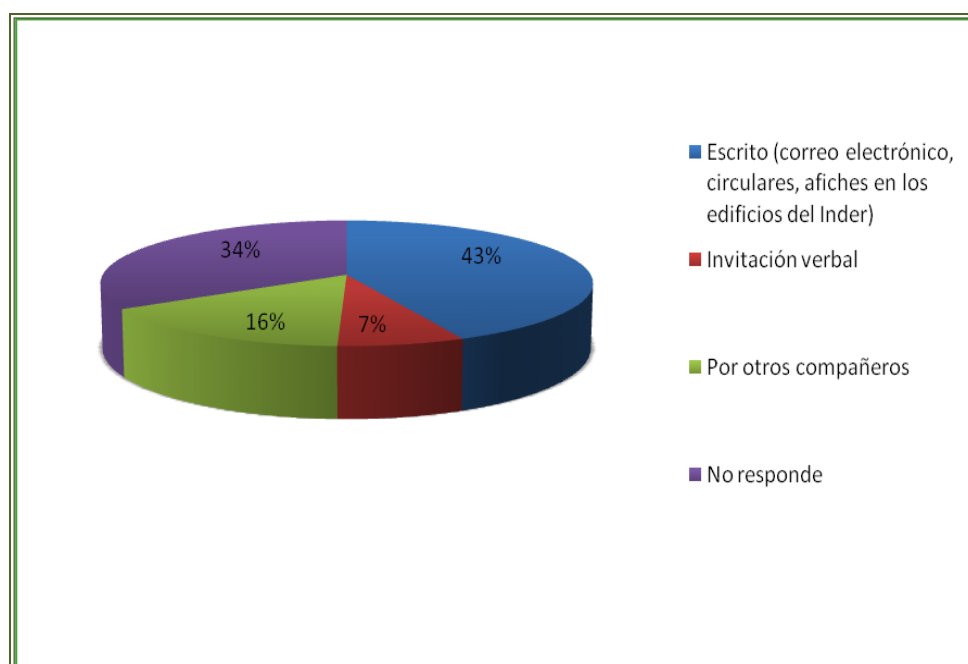


Gráfico 7. ¿Qué medios se han utilizado para invitar a los funcionarios para participar de las actividades?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta siete muestra el resultado de los medios que se han utilizado para invitar a los funcionarios a participar de las actividades de proceso de jubilación, para lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

- 43% de los funcionarios indican que se han interesado de ellas actividades por medios escritos.
- 7% de los funcionarios indican que se han enterado por medio verbal.
- 16% de los funcionarios indican que se han enterado de las actividades por medio de otros compañeros.
- 34% de los funcionarios no responden a la pregunta.

Tabla 8 ¿Le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación que desarrolle el Inder?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación, desarrolle el Inder?	Sí	76	80%
	No	19	20%
	Por qué no?		
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

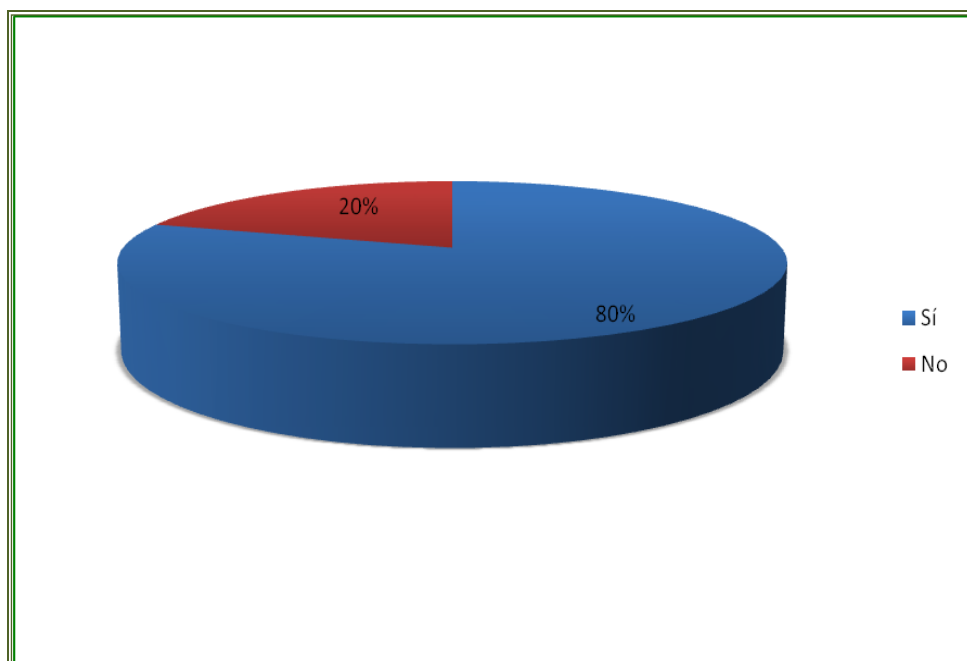


Gráfico 8. ¿Le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación que desarrolle el Inder?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

La pregunta ocho muestra el resultado a la consulta ¿le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación, desarrolle el Inder?, la misma indica los siguientes resultados:

- El 80% de los funcionarios indican que sí les gustaría ser invitados a las actividades del tema de preparación para la jubilación
- El 20% indicaron que no.

Dentro de las razones por las cuales indican que no les gustaría ser invitados a participar en estas actividades citan las siguientes razones:

- No estoy en edad de jubilación
- Todavía me falta mucho para la jubilación

- Aun considero que no lo requiero, aun me falta mucho, cuando me falten unos 8 años antes de irme sí,
- Considero que es una condición de aptitud, la persona tiene que tener sus ideas claras y trabajar por ellas constantemente, para cuando llegue el momento de jubilarse continuar con una vida normal, llena de paz y armonía.
- Porque me parece que los temas que desarrollan, no son importantes.
- Apenas inicio la vida laboral pero sería interesante para esa población meta próxima a jubilarse,
- Porque aún me faltan bastantes años para jubilarme y creo que las condiciones pueden varias en estos años,
- No se tiene un programa implementado y en funcionamiento de preparación para la jubilación.”

Tabla 9 ¿Estaría dispuesto usted a participar de las actividades que la Institución ofreciera a los funcionarios activos para prepararse para la jubilación?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Estaría dispuesto usted, a participar de las actividades que la Institución ofreciera a los funcionarios activos para prepararse para su jubilación?	Sí	83	87.37%
	No	12	12.63%
	Por qué no?		
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

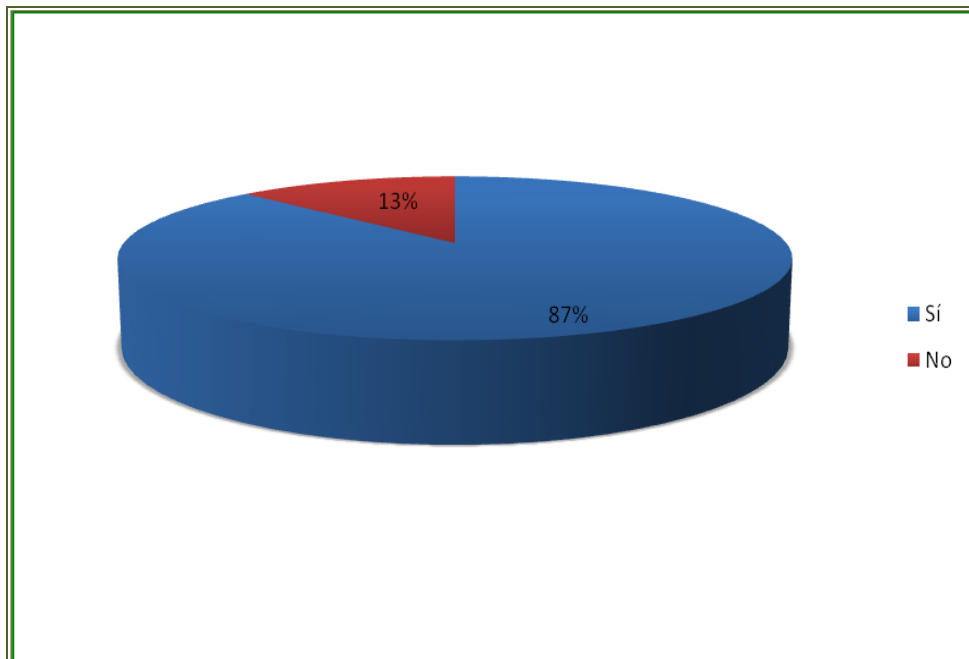


Gráfico 9. ¿Estaría usted dispuesto a participar de las actividades que la Institución ofreciera a los funcionarios activos para prepararse para la jubilación?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

En esta pregunta número 9 se consulta sobre la disposición de los funcionarios a participar de las actividades que la institución ofrece a los funcionarios activos para prepararse para su jubilación, a lo cual indicaron lo siguiente:

- El 87% de los funcionarios indicaron sí estar dispuestos a participar de actividades.
- 13% de los funcionarios indican que no.

Dentro de las razones por las cuales indican no estar dispuestos a participar en estas actividades citan las siguientes razones:

- Faltan mucho años para ello,
- No estoy interesada por el momento. no es momento,
- Muchas ocupaciones por el puesto desempeñado,

- Me parece que la jubilación es una manera de vida individual.,
- Ya me voy a jubilar,
- Estoy joven

Tabla 10 ¿Ha participado en alguna actividad de prejubilación en el Inder?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Ha participado en alguna actividad de prejubilación en el Inder?	Sí	2	2.11%
	No	93	97.89%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

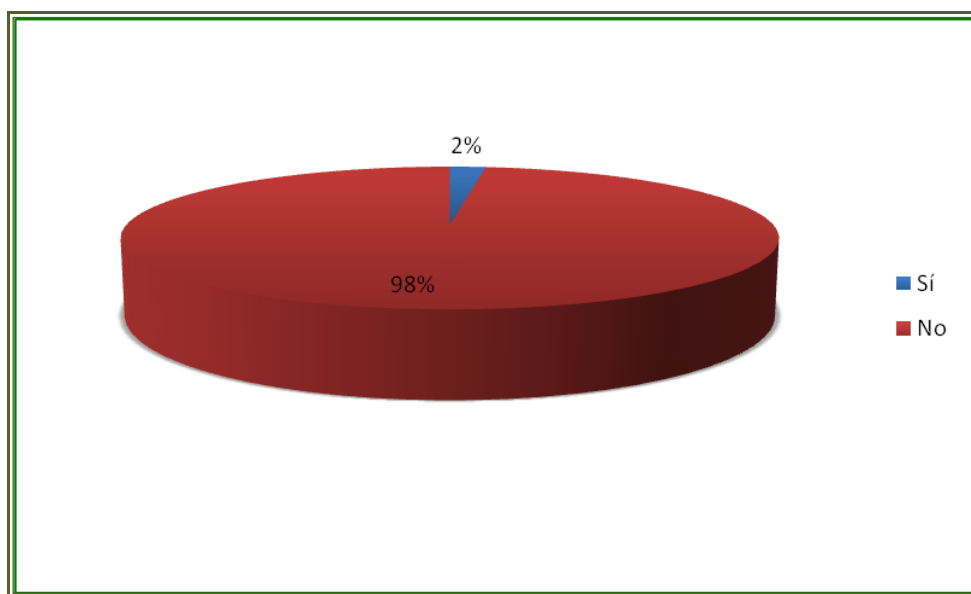


Gráfico 10. ¿Ha participado en alguna actividad de prejubilación en el Inder?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 10, sobre si el funcionarios ha participado en alguna actividad de prejubilación en el Inder, se obtuvo el siguiente resultado:

- 2% de los funcionarios han participado de alguna actividad de prejubilación
- 98% no han participado de actividades de prejubilación

Tabla 11 ¿Su jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Su Jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación?	Sí	1	3.85%
	No	25	96.15%
	No responden	69	
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

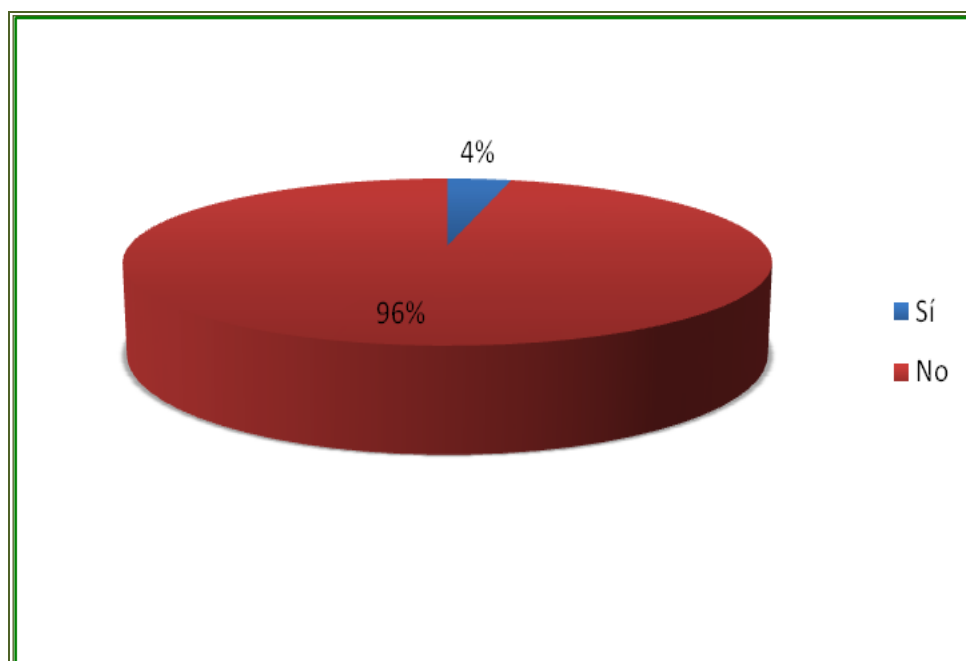


Gráfico 11. ¿Su jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 11, sobre si su Jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación, se obtuvo el siguiente resultado:

- 2% de los funcionarios han participado de alguna actividad de prejubilación.
- 98% no han participado de actividades de prejubilación.

Tabla 12 Considera que los temas desarrollados en los talleres, cursos, entre otros. del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Considera que los temas desarrollados en los talleres, cursos, etc., del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?	Sí	14	14,74%
	No	42	44,21%
	Por qué no?	39	41,05%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

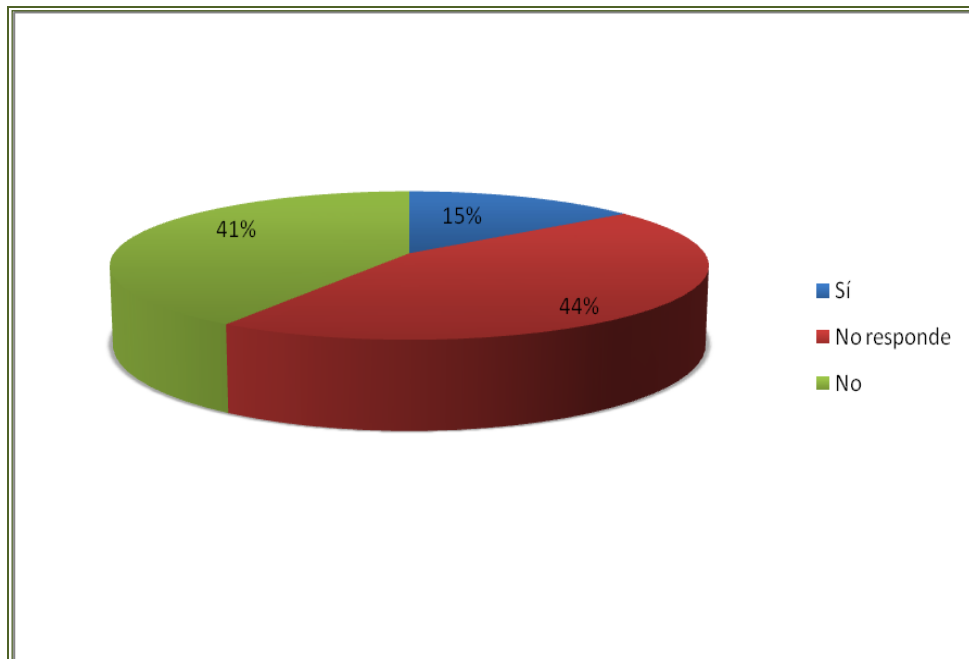


Gráfico 12. ¿Considera que los temas desarrollados en los talleres, cursos, entre otros, del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 12, donde se consulta a los funcionarios si consideran que los temas desarrollados en los talleres, cursos, etc., del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?, se nos ofrece el siguiente resultado:

- 15% de los funcionarios consideran que sí deben de ser modificados los temas desarrollado en las actividades del Programa de Preparación para la Jubilación.
- 44% de los funcionarios no responden a la pregunta.
- 41% de los funcionarios indican que no deben de ser modificados los temas desarrollados durante las actividades del Programa de Preparación para la Jubilación.

Dentro de las razones por las cuales los funcionarios indican que los temas del Programa de preparación para la Jubilación no deben ser modificado, citan las siguientes razones:

- Nunca he asistido,
- No puedo opinar porque desconozco cuáles son los cursos que se imparten en dichos talleres,
- Como no he participado en ninguno, no tengo mucho que opinar al respecto.
- No he participado en ningún taller y no tengo nada con los que participan; es cuestión de personalidad, carácter y formación.

Tabla 13 ¿Considera que la duración de los talleres, charlas, entre otros,. del Programa de Preparación para la Jubilación es suficiente para su orientación?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Considera que la duración de los talleres, charlas, y demás, del Programa de Preparación para la Jubilación, es suficiente para su orientación?	Sí	10	10,53%
	No Responde	43	45,26%
	No , Por qué?	42	44,21%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

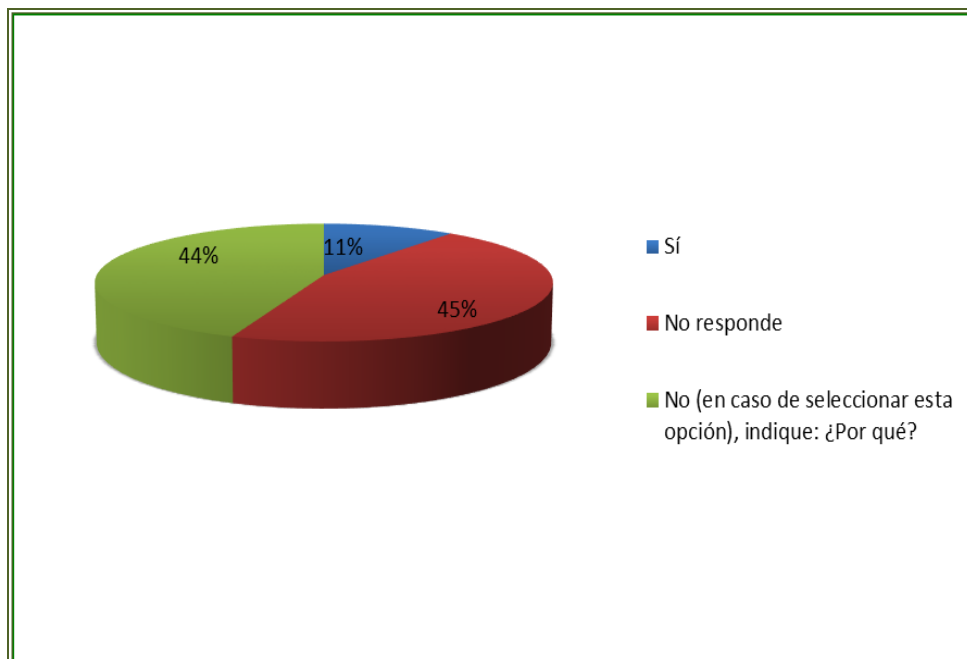


Gráfico 13. ¿Considera que la duración de los talleres, charlas, entre otros. del Programa de Preparación para la Jubilación, es suficiente para su orientación?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 13, en la cual se consulta a los funcionarios si, ¿considera que la duración de los talleres, charlas, y demás, del Programa de Preparación para la Jubilación, es suficiente para su orientación?, se obtuvo las siguientes respuestas:

- 11% de los funcionarios consideran que el tiempo estimado para las actividades sí es suficientes.
- 45% de los funcionarios no responden a esta consulta.
- 44% indican que no es suficiente.

Dentro de las razones que mencionan se citan las siguientes

- Nunca he asistido,
- No sé, ya que no he participado en ninguno.,

- Por experiencia, este tipo de charlas no deben ser muy larga, deben ser cortas y temas muy específicos.
- No todo el mundo participa, por varias razones, se debería pensar en otro tipo de actividades de comunicación masiva, que mantenga informado al personal.
- No se tiene un programa implementado y en funcionamiento de preparación para la jubilación.
- Deben de ser más amplios, la jubilación es un nuevo ciclo al cual se debe de preparar paulatinamente en una gamma muy amplia de temas.

Tabla 14 ¿Los encargados de los talleres, charlas, entre otros, evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Los encargados de los talleres, charlas, y demás, evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?	Sí	3	3,16%
	No hubo consultas	8	8,42%
	No ,Responde	46	48,42%
	No, ¿Por qué?	38	40,00%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

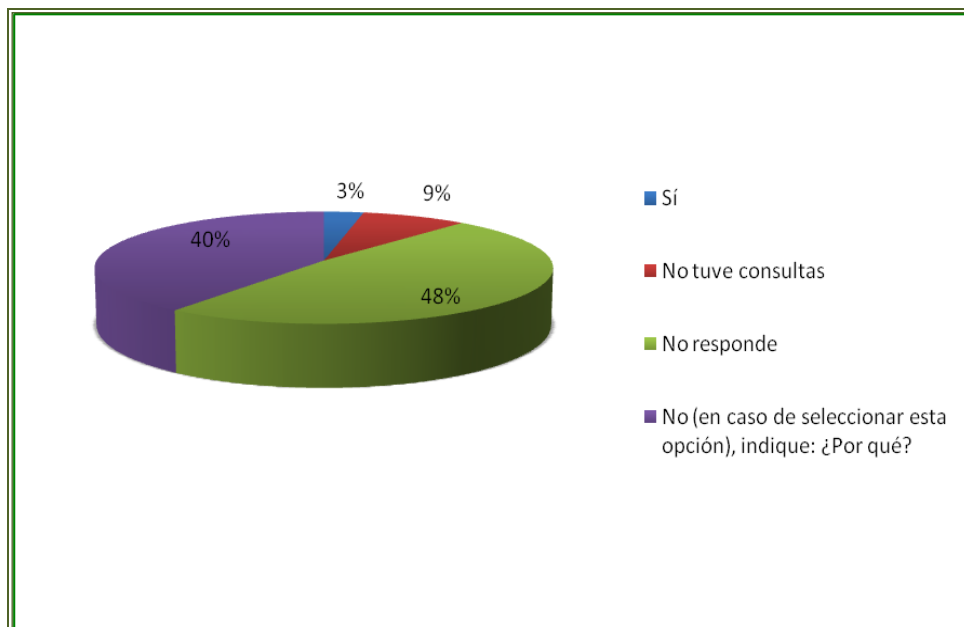


Gráfico 14. ¿Los encargados de los talleres, charlas, entre otros., evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 14, relacionada con que ¿los encargados de los talleres, charlas, etc., evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?, se obtuvo las siguientes repuestas:

3% indican que sí evacuaron las dudas cuando las plantearon 8% indica no tuvo dudas en las actividades

- 48% no responde a esta pregunta
- 40% Indican que no,

Dentro de las razones por las cuales indican que no evacuaron las dudas, citan los siguientes

- no he asistido,
- lo desconozco

Tabla 15 ¿Durante el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación se ausentó a alguna charla o taller por alguna de las razones indicadas?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Durante el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se ausentó a alguna charla o taller por alguna de las razones indicadas	Jefatura no le permitió asistir	1	1,05%
	Exceso de trabajo	3	3,16%
	No se le comunicó oportunamente la actividad	13	13,68%
	No se ausentó	3	3,16%
	No responde	39	41,05%
	Jefatura		
	Otro	39	41,05%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

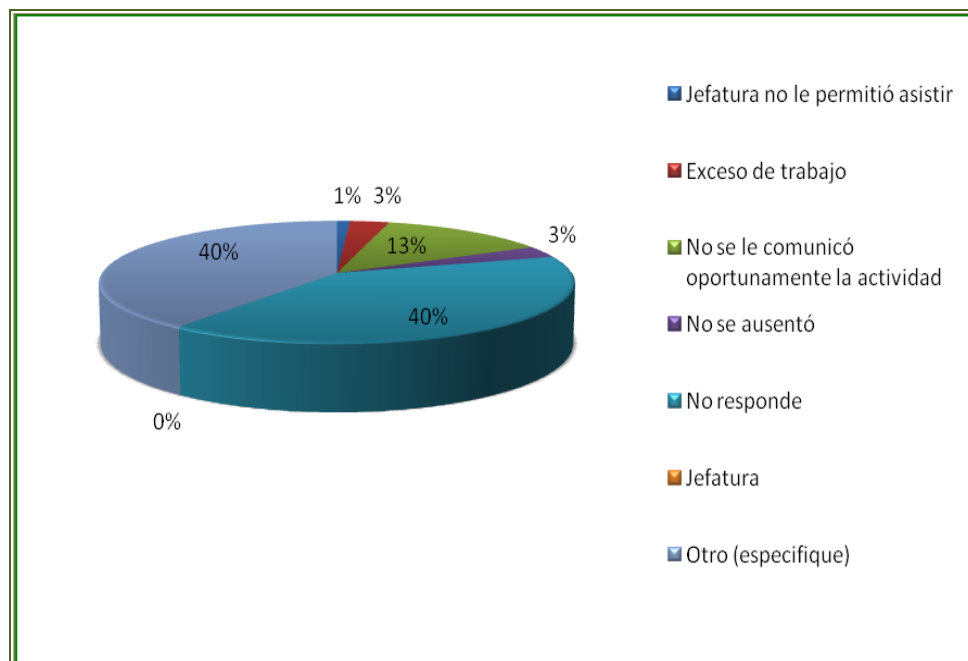


Gráfico 15. Durante el Desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se ausentó a alguna charla o taller por alguna de las razones indicadas a continuación?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 15, se consulta sobre si durante el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se ausentó a alguna charla o taller por alguna de las razones varias, que se indican en el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados:

- 1% de los funcionarios indican que la Jefatura no le permitió asistir
- 3% de los funcionarios indican exceso de trabajo
- 13% de los funcionarios indican que se le comunicó oportunamente
- 3% indican que no se ausentaron
- 41% de los funcionarios no responden a la pregunta
- 41% de los funcionarios, indican otros motivos, dentro de los cuales se menciona:
 - No se le comunicó oportunamente de la actividad

Variable III. Canales de Comunicación

Tabla 16 Los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, entre otros, de forma oral, escrita, visual, auditiva, etc.?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, y demás, de forma:	Oral	19	20,00%
	Escrita	25	26,32%
	Visual	5	5,26%
	Auditiva	1	1,05%
	No responde	19	47,37%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

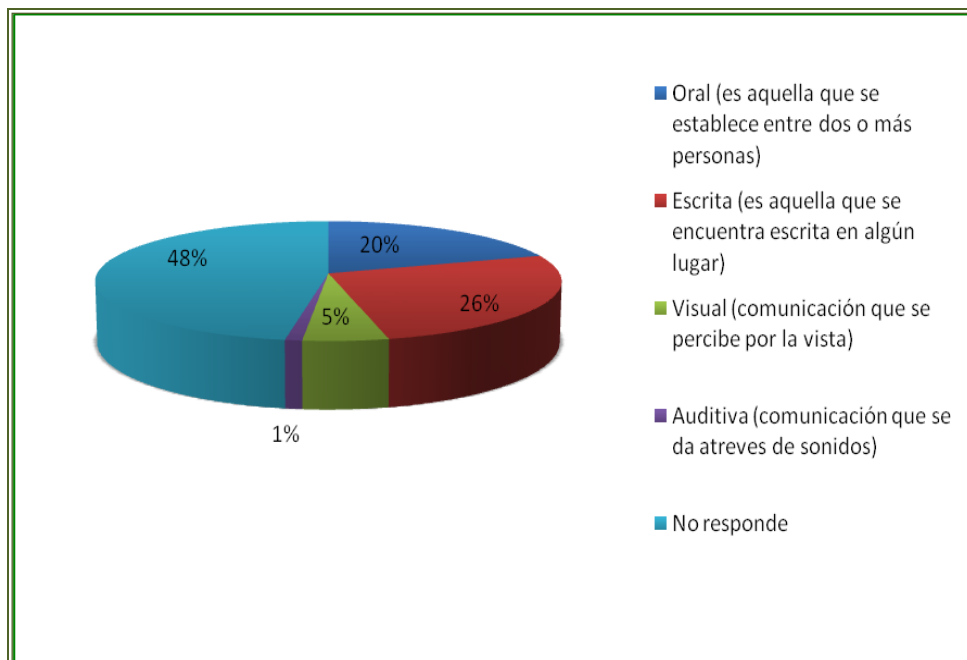


Gráfico 16. Los encargados del Programa de Preparación para Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, entre otros. de forma oral, escrito, visual auditiva, etc.?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 16, planteada a los funcionarios sobre si Los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, y demás, de forma oral, escrita, visual, auditiva, y muchos más., se obtuvo los siguientes resultados:

- 20% de los funcionarios indican se les convocó en forma escrita.
- 26% de los funcionarios indican que se les convocó en forma escrita.
- 50% de los funcionarios indican que se les convocó en visual.
- 1%% de los funcionarios indican que se les convocó en forma auditiva.
- 47% de los funcionarios no responden a la pregunta.

¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas, entre otros. le fue informado que debía participar en ellos?

Tabla 17 ¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas etc., le fue informado que debía participar en ellos?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas, y otros más, le fue informado que debía participar en ellos?	01 mes antes	7	7,37%
	01 semana antes	6	6,32%
	01 día antes	3	3,16%
	No responde	42	44,21%
	Otro:	37	38,95%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

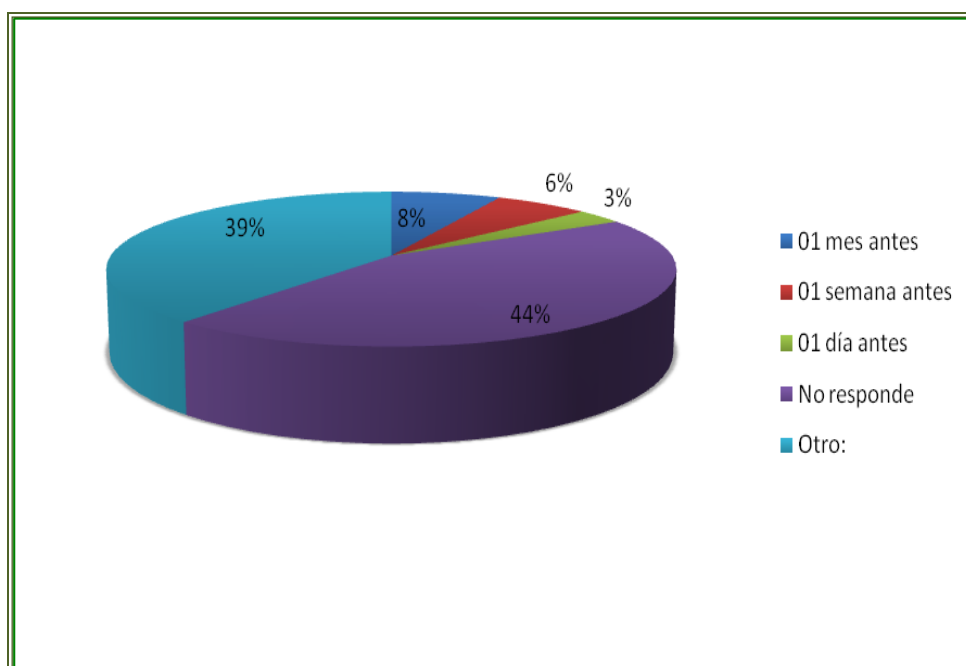


Gráfico 17. ¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas, entre otros. le fue informado que debía participar?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 17, planteada a los funcionarios sobre ¿Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas, entre otros, le fue informado que debía participar en ellos? , a esta pregunta se obtuvo los siguientes resultados:

- 7.37% indican que un mes antes.
- 6.32% indican que una semana antes.
- 3.16% indican que un día antes.
- 44.21% no responden a la pregunta.
- 38.95% indican que otro.

Tabla 18 ¿Cuál de los canales de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
¿Cuál canal de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?	Forma escrita	37	38,95%
	Forma oral	1	1,05%
	Ambas	44	46,32%
	No responde	13	13,68%
		37	38,95%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

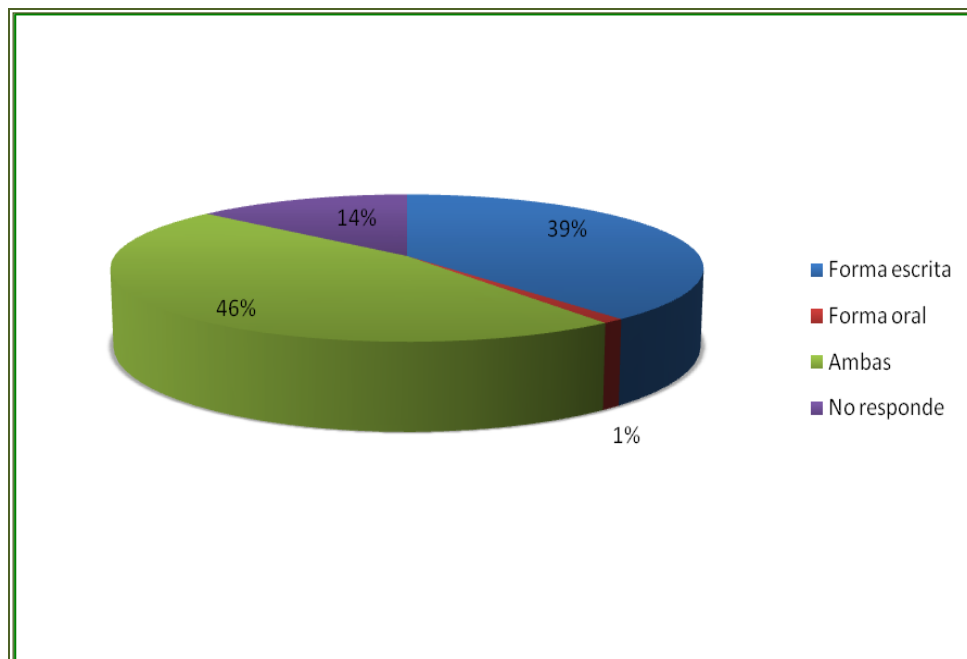


Gráfico 18. ¿Cuál canal de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 18, planteada a los funcionarios sobre Cuál canal de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?, se obtuvo los siguientes resultados:

- 38,95% indican que forma escrita.
- 1,05% indican que forma oral.
- 46,2% indican que ambas.
- 13,68% no responden.

Variable IV. Barreras de Comunicación

Tabla 19 Durante el desarrollo de las charlas, talleres, entre otros. del Programa de Preparación para la Jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor con su persona que limitó su comprensión sobre el tema que presentaba?

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
Durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc., del Programa de Preparación para la Jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor y su persona que limitó su comprensión sobre el tema que se presentaba	Sí	3	3,16%
	No	92	96,84%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

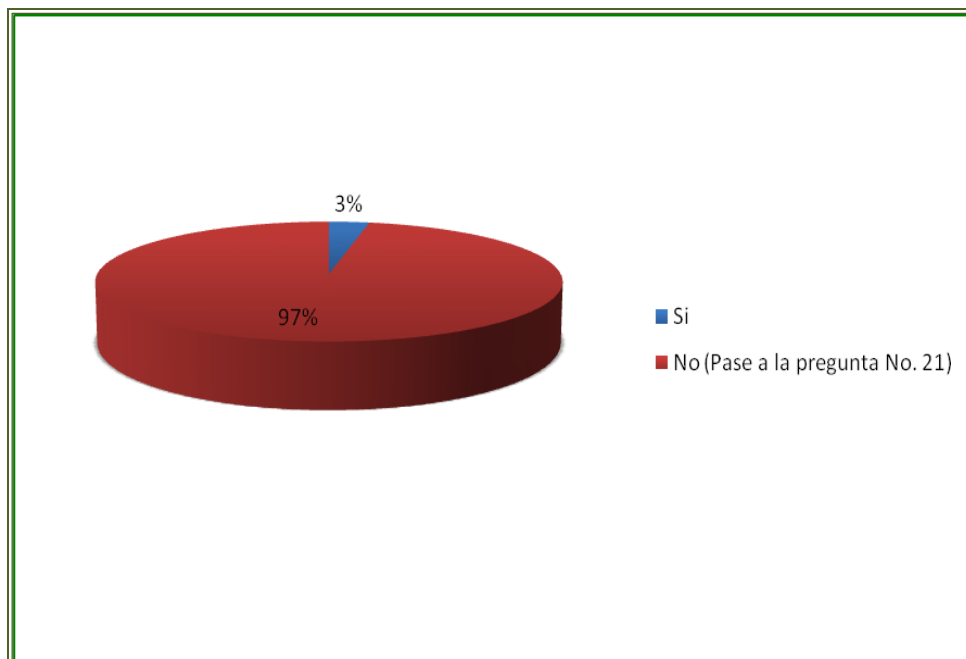


Gráfico 19. Durante el desarrollo de las charlas, talleres, y demás, del Programa de Preparación para la jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor y su persona que limitó su comprensión sobre el tema que se presentaba?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 19, referente a durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc., del Programa de Preparación para la Jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor y su persona que limitó su comprensión sobre el tema que se presentaba, se obtuvo el siguiente resultado:

- El 3% de los funcionarios indican que sí se presentó dificultad durante el desarrollo de las actividades del Programa.
- 97% de los funcionarios indican que no se presentó ninguna dificultad durante el desarrollo de las actividades del Programa.

Tabla 20 De la siguiente lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, entre otros. del Programa de Preparación para la Jubilación que limitó su comprensión

Descripción	Distribución	Cantidad de personas	Peso
De la siguiente lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc., del Programa de Preparación para la Jubilación que limitó su comprensión.			0
	Semántica	0	0
	Física	0	0
	Fisiológica	0	0
	Física	0	0
	No contestaron	20	21.05%
	Omite pregunta	75	78.94%
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, enero 2020.

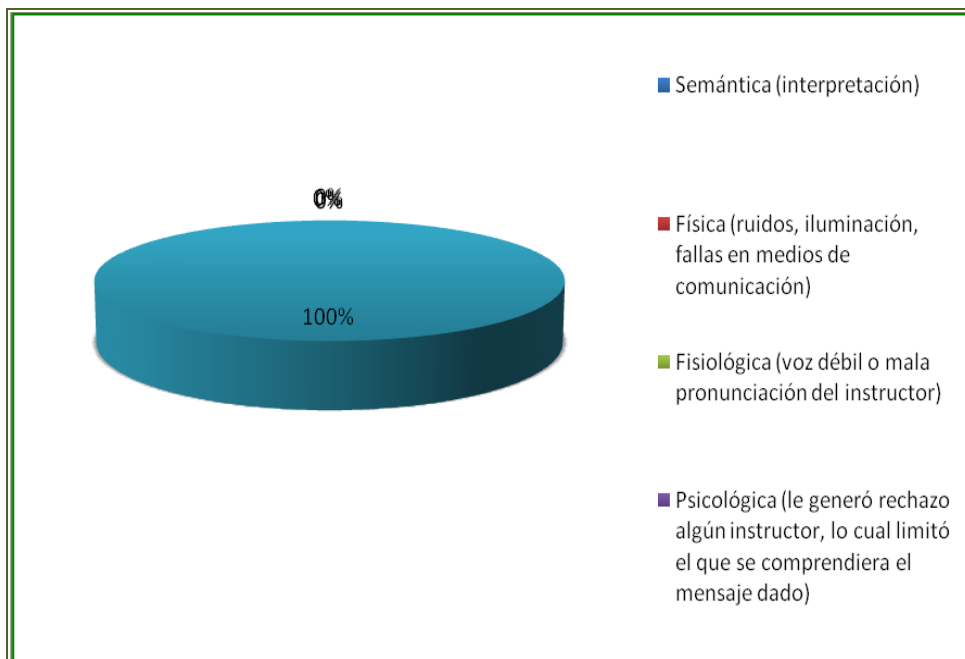


Gráfico 20. De la siguiente lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, entre otros, del Programa de Preparación para la Jubilación, que limitó su comprensión.

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, Enero 2020

De la pregunta 20, lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, y dempas, del Programa de Preparación para la Jubilación que limitó su comprensión, se obtuvo los siguientes resultados:

- 0% de los funcionarios indican dificultades de semántica.
- 0% de los funcionarios indican dificultades físicas.
- 0% de los funcionarios indican dificultades fisiológicas.
- 0% de los funcionarios indican dificultades psicológicas.
- 100% de los 20 funcionarios que contestaron la pregunta, no responden.
- 75 funcionarios omitieron la respuesta a la pregunta.

Tabla 21 ¿Considera que la Institución debe de dar seguimiento al funcionarios jubilado?

Descripción	Opciones Respuesta	Respuestas	
¿Considera que la institución debe de dar seguimiento al funcionario jubilado?	No	57	60,00%
	Sí (en caso de seleccionar esta opción, indique: ¿Por qué?)	38	40,00%
Respuestas recibidas	95		
Omitidas	0		
Total		95	100%

Fuente: Encuesta Aplicada a los funcionarios del Inder, Enero 2020

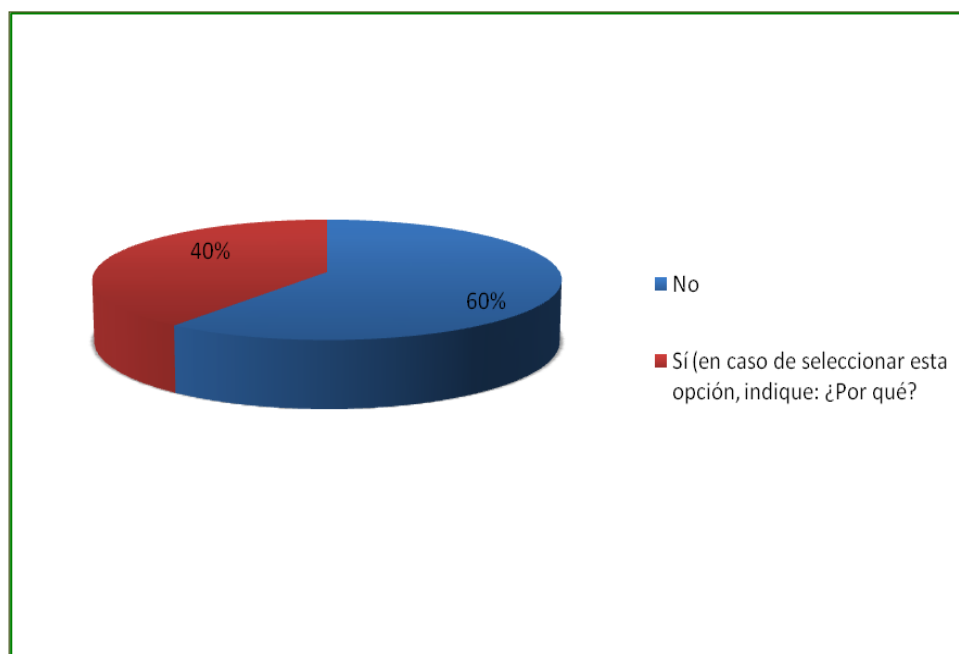


Gráfico 21. ¿Considera que la Institución debe dar seguimiento al funcionario jubilado?

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios del Inder, enero 2020.

Para la pregunta 21, sobre ¿considera que la institución debe de dar seguimiento al funcionario jubilado?, se obtuvo los siguientes resultados:

- 60% de los funcionarios consideran que no debe de darse seguimiento a los funcionarios jubilados.

- 40% de los funcionarios consideran que sí debe de darse seguimiento a los funcionarios jubilados.

Dentro de las razones que mencionan, se pueden citar las siguientes:

- Claro que se debe dar un seguimiento al menos desde salud ocupacional o sistema cooperativo u asociación sin embargo no existe la estructura ni capacidad para hacerlo,
- Es un proceso difícil el aceptarlo en algunas personas,
- Considero importante mantener el acercamiento con los jubilados que tanto aportaron a la institución, y así conocer su sentir fuera del trabajo para así aprovechar puntos de mejora que se pueden utilizar con los funcionarios aún activos.
- Me parece en lo personal que si, como una forma de apoyo al funcionario como a la familia por todo el tiempo que le brindo a la institución.
- Sí, porque la mayoría de jubilados reconocen que lo más importante no es la cantidad que reciben como pensión ni el estado de salud en el que se encuentran. Hay otros factores que entran en juego y que pueden convertir este hecho en una época muy satisfactoria, como por ejemplo contar con una serie de tareas diarias o practicar el voluntariado. Si no se tienen en cuenta estas posibilidades, la jubilación puede resultar devastadora. un seguimiento referente a qué? proyecto de vida, salud, económico???
- Por un tema de solidaridad.
- Porque aunque la persona se jubile y ya no sea un funcionario, por un tema de sensibilidad humana, empatía, agradecimiento por lo aportado por

la institución, debe sentir el interés de la institución, ya que el cambio de funcionario activo a jubilado, debe ser difícil, en muchas ocasiones, sienten que pueden ser activos que ya la institución desechó, es parte de la sensibilidad humana y responsabilidad social institucional,

- Porque la institución es como una segunda familia, donde se pasa gran parte de la vida, y salir de un pronto a otro aunque se tenga un plan de vida es un cambio muy drástico que no todas las personas pueden asimilar de la mejor manera.
- EL ITCO- IDA E INDER, es una institución particular, si se desea desarrollar sentido de pertenencia, "Somos una Familia", los exfuncionarios (jubilados) deben tener un programa de atención, reuniones, programas específicos para su edad, charlas de salud y financieras y hasta podrían aportar en temas específicos, en las familias a los abuelos de la familia no se tira a la calle.
- Porque es parte de la institución y aunque no ejerza es una fuente de información diversos procesos para los que quedan al frente Inder. La experiencia que tiene en asuntos propios del INDER, puede ser de gran utilidad, puede perfectamente apoyar en la preparación a futuros jubilados y son parte de la población meta del INDER, son adultos mayores. pueden coadyuvar en la generación de política pública, en pro de la población adulto joven y adulto mayor.
- Porque evidencia la eficiencia del programa y al mismo tiempo sirve de insumo para generar actividades vivenciales. porque realmente el

funcionario Inder da la vida por la institución, lo menos que puede hacer la administración superior son actividades periódicas para seguimiento al personal jubilado.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En el capítulo quinto se indican cuáles son las conclusiones y se hacen las recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos con el cuestionario que se aplicó que se aplicó para obtener la información requerida por parte de los funcionarios del Inder que atendieron la misma.

5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Cuestionario aplicado a los funcionarios del Instituto de Desarrollo Rural.

Datos Generales

1. La mayor parte de los funcionarios que atendieron la encuesta son de género femenino
2. La mayoría de los funcionarios encuestados están en una edad de los 31 y 45 años.
3. Menos de la mitad de los encuestados tienen entre 1 y 5 años de laborar en el Inder.
4. Más de la mitad del personal encuestado labora en Oficinas Centrales.

Al analizar los aspectos generales del cuestionario, se logró determinar:

Cuadro 2. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°1

Objetivo N° 1:	
<p>Describir en qué consiste el Programa de Preparación para la Jubilación de los funcionarios del Inder, en aspectos de contenido del programa, duración del programa, instructores del programa y organizadores del programa.</p>	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>Indicador 1: Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos de la mitad de los funcionarios del Inder señalan no saber si existe o no un Programa Integral de Preparación para la Jubilación en la Institución, por cuanto nunca se les ha informado de la existencia del mismo, ni han participado en actividades relacionadas. • Una pequeña parte de los funcionarios señalan que el Programa de Preparación para la Jubilación consiste en charlas, talleres de preparación para la jubilación, actividades a desarrollar cuando se pensione y temas financieros, los cuales se realizan con el apoyo de funcionarios de la Caja Costarricense del Seguro Social. 	<p>Indicador 1: Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es un tema importante que puede ser incluido dentro del programa regular de actividades del Programa de Inducción del Inder, por cuanto en éstas participan los funcionarios de primer ingreso y por ende de diversas edades; puede ser este espacio el apropiado para crear un primer vínculo con este tema. • Se recomienda a Capital Humano y a los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación, incluir además de temas de preparación para la jubilación otros temas de interés en el ámbito de salud, actividad física, calidad de vida, gestión para el cambio, relaciones interpersonales y sociales después del retiro laboral y otros

	<p>que ayuden a orientar a los futuros jubilados y a sus familias en la nueva etapa que enfrentarán.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia. 29 de marzo del 2020.

Cuadro 3. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°2

Objetivo m.d 2:	
<p>Analizar el cumplimiento del objetivo del programa de preparación para la jubilación del Inder, tomando en consideración los temas desarrollados y el periodo de duración de éstos.</p>	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>Indicador 1: Temas desarrollados</p> <ul style="list-style-type: none"> Los funcionarios del Inder, indican que los medios que se han utilizado para invitarlos a participar en las actividades del proceso de jubilación son por otros compañeros, invitación verbal y por escrito. 	<p>Indicador 1: Temas desarrollados</p> <ul style="list-style-type: none"> Se recomienda a Capital Humanos, continuar con la promoción de las actividades del Programa Integral de Preparación para la Jubilación por este medio de comunicación: escrito dada que es el medio más acogido y de mayor acceso por parte del funcionariado, sin omitir o dejar de lado, otros medios de comunicación como El visual (afiches o volantes con la información de las actividades programadas), el medio auditivo mediante contacto telefónico o personal o inclusive un mensaje pregrabado o video que llegue a los correos instituciones con la motivación de las actividades programadas.

<ul style="list-style-type: none"> • Una mayoría de los funcionarios del Inder, indican estar interesados en participar en las actividades del Programa Integral Preparación para la Jubilación que se desarrolle en la Institución, porque consideran que es importante para cuando se acerquen a la pensión, para proyectarse a mediano y largo plazo. • La mayoría del personal del Inder, indica que no ha participado de actividades del Programa Integral de Preparación para la Jubilación, lo cual obedece al desconocimiento de la existencia del Programa, así como la falta de comunicación por parte de los encargados del Programa para invitar al personal a participar de las diversas actividades que se realizan. • Los funcionarios indican que la duración de las actividades del Programa de Preparación para la 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a Capital Humano, aprovechar el interés de los funcionarios en participar de actividades institucionales relacionadas con el Programa de Preparación para la Jubilación, para modificar y actualizar el Programa actual, para dirigirlo a toda la población Inder e incluir otros temas relacionados el proceso laboral en la vida las personas. • Se recomienda a Capital Humano y los encargados del Programa institucional, generar los espacios para las actividades del programa, con mayor regularidad así como considerar a todos los funcionarios Inder, para que sean partícipes de cada una de las diferentes actividades • Se recomienda a Capital Humano, valorar el contenido de las actividades del Programa Integral de Preparación para la
---	--

<p>Jubilación no es suficiente, ya que se deben profundizar y evacuar las consultas con el fin de prepararse para la llegada de la jubilación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una minoría de los funcionarios indican que no asistieron a las actividades del Programa de Preparación Integral para la Jubilación porque la Jefatura no le permitió asistir, por la demanda de trabajo que tenían y el cumplimiento de metas, lo que les limita el poder de participar en actividades que tengan un interés personal para el colaborador. 	<p>Jubilación a fin de calendarizar fechas, horarios, y contenidos apropiados para los funcionarios del Inder que participan de cada una de las actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a Capital Humano y encargados del Programa, gestionar la autorización respectiva ante la Administración Superior del Inder para que los funcionarios cuenten con el permiso para asistir a las actividades que se desarrollen y recalcarlas en la convocatoria o invitación para que los funcionarios coordinen previamente con sus jefaturas.
--	---

Fuente: Elaboración propia. 29 marzo 2020

Cuadro 4. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°3

Objetivo N° 3:	
<p>Identificar cuáles son los canales de comunicación utilizados durante el desarrollo del programa de preparación para la jubilación del Inder, considerando la comunicación auditiva, visual, escrita y oral.</p>	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>Indicador 1: comunicación auditiva, visual, escrita y oral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los funcionarios encuestados indicaron que los convocaron a participar en las charlas y talleres de forma escrita, oral, visual y auditiva. • Una pequeña parte de los funcionarios del Inder, indican que se les informó de las actividades del 	<p>Indicador 1: comunicación auditiva, visual, escrita y oral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a Capital Humano y encargados del Programa, continuar con las políticas y estrategias de convocatoria a las actividades del Programa Integral de Preparación para la Jubilación por medio escrito, en este caso particular se puede continuar utilizando el correo electrónico institucional apoyándose con la herramienta de calendario para enviar recordatorio previo a las actividades programadas así como seguimiento oral, mediante un mensaje de voz o llamada telefónica.. • Es importante que los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación

<p>programa con un mes de anticipación. El tiempo es factor clave en la respuesta esperada de participación en cada actividad, sin embargo; en algunos casos, es un período largo que facilita al funcionario olvidar la actividad y comprometer su jornada laboral a la ejecución de funciones propias del puesto.</p>	<p>planifiquen sus actividades de manera anual, con el fin de informar a los funcionarios un mes antes de cada actividad, para que así cada uno de los interesados en asistir, pueda organizar su agenda de trabajo y coordine con su superior o los subordinados según le corresponda.</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia. 29 marzo 2020.

Cuadro 5. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°4

Objetivo N° 4:	
<p>Analizar los tipos de barreras de comunicación que se presentan durante la realización del Programa de Preparación para la Jubilación, tomando en cuenta la barrera semántica, física, fisiológica y psicológica.</p>	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>Indicador 1: Barrera semántica, física, fisiológica y psicológica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una pequeña parte de los funcionarios del Inder indican que sí se presentaron algún tipo de barrera de comunicación, sin embargo no indican cuál fue la situación presentada para identificar y mejorar la deficiencia o limitante dada. 	<p>Indicador 1: Barrera semántica, física, fisiológica y psicológica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a los encargados del Programa Integral de Preparación para la Jubilación en el Inder, tomar en cuenta las barreras semánticas, físicas, fisiológicas y psicológicas antes de cada una de las actividades. Valorar el espacio físico, accesos, salidas de emergencia, puntos de reunión, servicios sanitarios, luz, ventilación, ruidos en el entorno. Además comunicar previamente a los facilitadores el nivel de escolaridad del grupo participante a fin de utilizar un lenguaje o vocabulario adecuado, claro y comprensible para cada uno de los asistentes. Establecer los lineamientos a seguir durante el desarrollo de

	<p>cada actividad, y darles a conocer a los participantes antes de iniciar cada actividad puntualidad, uso de la palabra, uso de dispositivos electrónicos durante la actividad, respeto, empoderamiento, empatía, lenguaje corporal y todos los detalles que en la logística y desarrollo de la actividad deben ser considerados para que la misma sea un éxito y pueda cumplirse con los objetivos del Programa Integral de Preparación para la Jubilación.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia. 29 marzo 2020.

Cuadro 6. Conclusiones y Recomendaciones. Objetivo N°5

Objetivo N° 5:	
Investigar los efectos que produce el contenido de las charlas y talleres del programa de preparación para la jubilación en los trabajadores que se van a pensionar	
Conclusiones	Recomendaciones
<p>Indicador 1: Contenido de Charlas y Talleres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una pequeña parte de los funcionarios del Inder, consideran que sí es necesario modificar los contenidos del Programa de Preparación para la Jubilación. De los funcionarios que han participado en alguna de las actividades, indican ampliar los temas, ser más diversos a fin de facilitar la toma de decisiones tras la llegada del retiro laboral dentro de la Institución. 	<p>Indicador 1: Contenido de Charlas y Talleres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda a Capital Humano y a los encargados del Programa Integral de Preparación para la Jubilación, valor y actualizar la temática contemplada en las actividades del Programa, por cuanto la legislación es cambiante, los trabajadores son seres humanos independientes, con diferentes necesidades que satisfacer, por lo cual implementar nuevos temas o actividades viene a enriquecer el Programa y cumplir con las expectativas del Inder y del funcionario al sentirse acompañados durante el proceso de preparación para su retiro laboral. Algunos de los temas que pueden incorporarse

	<p>al Programa son: Impacto del Retiro laboral, El Proceso de la Vida Laboral, Manejo de las Finanzas Personales, Familia y Vida, Proyectos de Vida, Crecimiento Personal, Autoestima, Calidad de vida, Influencia del Tiempo en la Sociedad, Administración del Tiempo Libre, Salud y Recreación.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia. 02 abril 2020.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Legislativa, 29 mayo 2012, Ley No. 9036. Transformación del Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) en el Instituto de Desarrollo Rural. Diario Oficial La Gaceta, San José, Costa Rica, recuperado de https://www.inder.go.cr/acerca_del_inder/leyes_reglamentos/doc/leyes/Ley9036-Transformacion-IDA-INDER.pdf

Caja Costarricense de Seguro Social, Dirección de Pensiones. Recuperado de <https://www.ccss.sa.cr>

Dirección de Prestaciones Sociales, Caja Costarricense del Seguro Social, Programa Vive Bien, Capacitación para Formadores, Enero 2020

Dirección de Prestaciones Sociales, Caja Costarricense del Seguro Social, Programa Vive Bien, Enero 2020, sitio de descargas <https://jdiazs7.wixsite.com>

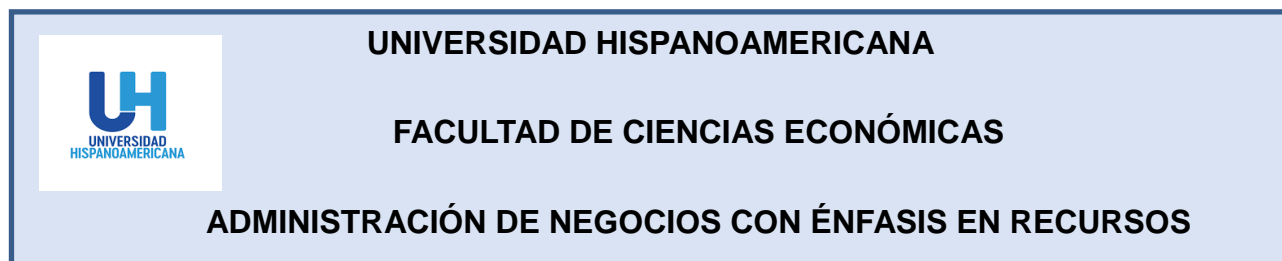
Hernández, R.; Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta Ed.). México. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.

Instituto de Desarrollo Rural, Oficinas Centrales, Barrio Los Colegios, Moravia, Oficina de Prensa y Comunicación

Instituto de Desarrollo Rural, Capital Humano, Programa Integral de Preparación para la Jubilación, 2013-2014

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO FUNCIONARIOS INDER



Instrumento para evaluar el programa de preparación para la jubilación con el que cuenta el Inder, con el propósito de realizar una investigación a nivel académico con el fin de optar por el nivel de bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

Estimado funcionario:

Se le invita a completar el siguiente cuestionario. Marque con una “X” la respuesta que corresponda y especifique según su criterio. La información obtenida será de carácter confidencial y los datos no serán presentados de manera individual, sino de forma colectiva, con fines académicos y estadísticos.

I. DATOS GENERALES

1. Género

A. Masculino.

B. Femenino.

C. Intersex.

2. Edad

A. 18 a 30 años.

B. 31 a 45 años.

C. Más de 46 años.

3. Antigüedad en el Inder

A. 1 a 5 años.

B. 6 a 10 años.

C. Más de 10 años.

4. ¿Su centro funcional donde labora, se ubica en?

A. Oficinas Centrales.

B. Oficinas Regionales.

VARIABLE 1. Programa de Preparación para la Jubilación

Indicador 1. Conocimiento

5. Conoce usted si existe en el Inder un Programa de Preparación para la Jubilación dirigido a sus colaboradores?

A. Sí.

B. No, Pase a la pregunta.

C. No sé, Pase a la pregunta.

6. Explique en qué consiste el Programa de Preparación para la Jubilación que realizan en el Inder?

VARIABLE 2. Programa de Preparación para la Jubilación

Indicador 1. Temas desarrollados, duración, instructores, organizadores, periodo de duración

7. ¿Qué medios se han utilizado para invitar a los funcionarios para participar de las actividades de proceso de jubilación?

A. Escrito (correo electrónico, circulares, afiches en los edificios del Inder).

B. Invitación verbal.

C. Por otros compañeros.

8. ¿Le gustaría ser invitado a participar de las actividades en el tema de preparación para la jubilación, desarrolle el Inder?

A. Sí.

B. No.

Si su respuesta fue no, indique por qué?_____.

9. ¿Estaría dispuesto usted, a participar de las actividades que la Institución ofreciera a los funcionarios activos para prepararse para su jubilación?

A. Sí.

B. No.

Si su respuesta fue no, indique por qué? _____

10. ¿Ha participado en alguna actividad de prejubilación en el Inder?

A. Sí.

B. No, Pase a la pregunta.

11. ¿Su Jefe inmediato le motivó a participar en el Programa de Preparación para la Jubilación?

A. Sí.

B. No.

12. ¿Considera que los temas desarrollados en los talleres, cursos, entre otros, del Programa de Preparación para la Jubilación deben de ser modificados?

A. Sí.

B. No.

Si su respuesta fue no, indique por qué? _____.

13. ¿Considera que la duración de los talleres, charlas, entre otros., del Programa de Preparación para la Jubilación, es suficiente para su orientación?

A. Sí.

B. No.

Si su respuesta fue no, indique por qué? _____

14. ¿Los encargados de los talleres, charlas, etc., evacuaron sus dudas al momento de plantearlas?

A. Sí.

B. No.

C. No, tuve consultas

Si su respuesta fue no, indique por qué? _____

15. Durante el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se ausentó a alguna charla o taller por alguna de las razones indicadas a continuación:

A. Jefatura no le permitió asistir.

B. Exceso de trabajo.

C. No se le comunicó oportunamente la actividad.

D. No se ausentó.

E. Otro _____

VARIABLE 3. Canales de Comunicación.

16. Los encargados del Programa de Preparación para la Jubilación le convocaron a participar en las charlas, talleres, entre otros, de forma:

- A. Oral (es aquella que se establece entre dos o más personas).
- B. Escrita (es aquella que se encuentra escrita en algún lugar).
- C. Visual (comunicación que se percibe por la vista).
- D. Auditiva (comunicación que se da a través de sonidos).

17. Cuánto tiempo antes de iniciar los talleres, charlas, etc. le fue informado que debía participar en ellos?

- A. 1 mes antes.
- B. 1 semana antes.
- C. 1 día antes.
- D. Otro _____

18. ¿Cuál canal de comunicación considera que es el más adecuado para comunicarse con los participantes a los talleres del Programa de Preparación para la Jubilación?

- A. Forma escrita.
- B. Forma oral .
- C. Ambas.
- D. No responde.

VARIABLE 4. Canales (barreras) de Comunicación

19. Durante el desarrollo de las charlas, talleres, entre otros., del Programa de Preparación para la Jubilación se presentó alguna dificultad en la comunicación entre el instructor y su persona que limitó su comprensión sobre el tema que se presentaba. Si su respuesta es negativa pase a la pregunta 21.

A. Sí.

B. No.

20. De la siguiente lista marque la dificultad en la comunicación que se presentó durante el desarrollo de las charlas, talleres, etc., del Programa de Preparación para la Jubilación que limitó su comprensión.

A. Semántica (interpretación).

B. Física (ruidos, iluminación, fallas en medios de comunicación).

C. Fisiológica (voz débil o mala pronunciación del instructor).

D. Psicológica (le generó rechazo algún instructor, lo cual limitó el que se comprendiera el mensaje dado).

E. No contestó.

21. ¿Considera que la institución debe de dar seguimiento al funcionario jubilado?

A Sí ¿Por qué? _____

B. No.