

SOCIALIZACIÓN DE LA JUBILACIÓN

EN ADULTOS JÓVENES MICROEMPRESARIOS DE CIUDAD JUÁREZ

RETIREMENT SOCIALIZATION IN MICRO-BUSINESSMEN YOUNG ADULTS FROM CIUDAD

JUAREZ

Luis Eduardo Romero Castro

Patricia Jiménez Terrazas

Universidad Autónoma de
Ciudad Juárez

RESUMEN

La socialización de la jubilación es el proceso de adaptación y aprendizaje de los individuos al nuevo rol de jubilación del entorno laboral, desde los patrones de retiro aceptados normativamente por un grupo, organización o sociedad. Con el objetivo de conocer la socialización de la jubilación en adultos jóvenes con negocio propio, ¿sus actitudes?, ¿qué es necesario para un buen envejecer?, ¿cuándo es “un buen tiempo” para retirarse?, ¿seguir o no trabajan-

do, emprendiendo?, ¿cómo obtendrán sus ingresos y que sigue después de la jubilación?, se desarrolla una investigación cualitativa mediante muestreo de casos-tipo y participantes voluntarios, adultos jóvenes con negocio propio, mediante la técnica de entrevistas a profundidad y el instrumento de guía de entrevista semiestructurada. Entre los resultados de 6 participantes, los hallazgos muestran que casi todos los adultos jóvenes microempresarios entrevistados, no están listos para el retiro, aun y cuando expresan ideas concretas sobre



los demás temas relacionados a la jubilación, pero desde una perspectiva ajena a sí mismos ya que ni siquiera la tienen en cuenta. Se abren nuevas líneas de abordaje del tema a partir de los hallazgos.

Palabras clave: socialización, jubilación, adultos jóvenes, microempresarios, Ciudad Juárez

ABSTRACT

Retirement socialization is the adaptation and learning process of individuals to retirement's new role in work environment, from retirement patterns normatively accepted by a group, organization or society. With the objective of acknowledging retirement socialization in young adults with own business, their attitudes?, what's necessary for a good aging?, when is "a good time" to retire?, to continue working or not, entrepreneurship?, how will they obtain their income and what's next after retirement?, a qualitative research, narrative (interpretative perspective), of type cases and voluntary participants is developed, through in-depth

interview technique and a semi-structured interview guide instrument. Among the results of 6 participants, the findings show that almost all young microentrepreneurs interviewed are not ready for retirement, even though they express concrete ideas about the other issues related to retirement, but from an outsider's perspective since they don't even consider it. New lines of approach of the subject are opened from the findings

Keywords: socialization, retirement, young adults, microentrepreneurs, Ciudad Juárez

INTRODUCCIÓN

La Jubilación es un fenómeno complejo, generalizado en las sociedades industriales a partir del siglo XX y que desde un punto de vista institucionalizado, se refiere a los distintos patrones de retiro de la fuerza laboral que son aceptados normativamente (Szinovacz, 2003), por los que una persona que alcanza una determinada edad, generalmente los 65 años, o que está afectada de incapacidades físicas o psíquicas importan-

tes para el trabajo, queda desligada socialmente de su profesión y adquiere el derecho a una retribución económica (Sirlin, 2007).

La importancia de estudiar la jubilación es porque el número de personas mayores crece de manera exponencial como consecuencia del envejecimiento de la población (Padilla, Aguilar, Díaz y Manzano, 2016). Y poder retirarse cómodamente, es una cuestión que se vive distinto para cada individuo, por lo que tomar las medidas apropiadas puede marcar una gran diferencia entre vivirla de una manera placentera y agradable, disfrutando de muchas cosas (como tiempo libre, desarrollo de actividades, entre otras) o padecerla como una pesadilla. De ahí que prepararse para la jubilación con un proyecto de vida previo, puede convertir a la jubilación en una buena etapa de vida y lo ideal es que la planificación de la jubilación comience antes de la edad adulta intermedia (Marín, 2014).

Algunas cosas que pueden ayudar a la planificación de la jubilación pueden encontrarse en cursos de pre jubilación, libros de auto ayuda y progra-



mas patrocinados por las empresas. Un aspecto clave para este proyecto de vida es checar cuánto dinero se tiene ahorrado (Marín, 2014). En cuanto a los ahorros, Vega, Rodríguez, Martínez y Hernández (2016) mencionan que la socialización de la jubilación es importante estudiarla porque el ahorro es un factor de suma importancia para el desarrollo y fortalecimiento de cualquier economía y a nivel personal, en el caso del proyecto de vida para la jubilación, el ahorro también determina el estado en que se vivirá la jubilación. Por otro lado, podría contribuir a reducir posibles afecciones físicas y/o psicológicas que pudieren sobrevenir (Sirlin, 2007).

Es importante mencionar que los estudios que hablan sobre la preparación o planificación para la jubilación se enfocan principalmente en los trabajadores o empleados y muy pocos, en los empleadores, dueños o empresarios. Esta disparidad en el tipo de población de estudio deja una “brecha” en el conocimiento del proceso y preparación para la jubilación entre empleados y empleadores. Así también, si nos centramos en los pocos estudios a los

empresarios, encontraremos que su mayoría, estudian personas en edad próxima al retiro legal o mayores de 65 años, dejando también un vacío en el conocimiento que de la jubilación tienen, los empresarios en edad adulta intermedia y los adultos jóvenes, que siguiendo a Marín (2014), es la edad anterior a los adultos intermedios cuando sería ideal iniciar la planificación, preparación y socialización de la jubilación.

Por lo que el problema de investigación radica en el desconocimiento de la socialización de la jubilación en personas con negocio propio, específicamente en adultos jóvenes; desconocimiento de sus actitudes, qué es necesario para un buen envejecer, cuándo es “un buen tiempo” para retirarse, seguir o no trabajando, emprendimiento, cómo obtendrán sus ingresos y que sigue después de la jubilación. En los siguientes apartados se ahonda teóricamente en estos conceptos.

MARCO TEÓRICO

Se incluye como marco teórico la socialización de la jubilación, actitudes ante la jubilación, buen en-

vejecer y buen tiempo para jubilarse, emprendimiento en la vejez y teorías de la jubilación.

SOCIALIZACIÓN DE LA JUBILACIÓN

La socialización desde una perspectiva sociocultural es un proceso de adaptación que permite a las personas formar parte de un grupo o comunidad aprendiendo tanto los significados como las costumbres y las pautas o bases culturales de un grupo, aceptado a través de su pertenencia a este, su modelo cultural (D’Andrade y Strauss, 1992). Vista la socialización desde esta perspectiva, resalta la importancia de la jubilación como ese proceso de adaptación al nuevo rol que se jugará en el retiro de la vida laboral y también, desde la socialización como un proceso, se entiende que tiene varias etapas o fases.

De acuerdo con Moreland y Levine (1989), son distintas fases por las que pasa una persona para ser aceptado en un grupo: cuando está recién llegado inicia el proceso de acomodación y asimilación para lograr su adaptación a las normas grupales; una vez aceptado como miembro del grupo,



se dan los procesos de mantenimiento y compromiso. Por otro lado, en caso de que el proceso de socialización no logre la adaptación del individuo al grupo, este se vuelve marginal por lo que puede darse que el grupo lo acerque a un proceso de resocialización o que se refuerce su marginación.

La jubilación vista también como proceso y de acuerdo con el modelo de Atchley (1975), citado por Aymerich, Planes y Grass (2010), son cinco las fases que le permitirán a la persona su desvinculación del entorno laboral hasta lograr su total adaptación o acomodo al rol de jubilado: prejubilación, jubilación, desencanto, reorientación y estabilidad. Algunas personas pueden vivir todas las fases o solo algunas de ellas.

Empatando la socialización y la jubilación como un proceso de adaptación y aprendizaje, su proceso es muy similar y alineado: asimilación-prejubilación; acomodación-jubilación y desencanto; mantenimiento-reorientación y compromiso-estabilidad. Esta similitud en su proceso y en su definición o enfoque es lo que hace que hablemos de la socialización de la jubilación, como ese proceso

de adaptación y aprendizaje de los individuos al nuevo rol de jubilación del entorno laboral, desde los patrones de retiro aceptados normativamente por un grupo, organización o sociedad.

ACTITUDES ANTE LA JUBILACIÓN

Las actitudes iniciales ante la jubilación son ambivalentes (Hernández, 2009). Muchos trabajadores esperan con ansiedad este momento. La fuerza y la dirección del deseo están relacionadas con la satisfacción que experimentan en su trabajo. Generalmente, cuanto más alto es el nivel educativo y el tipo de trabajo, menos desean jubilarse las personas y es más probable que continúen trabajando después de los 65 años. En cambio, los trabajos físicos, alienantes o tediosos llevan asociado el deseo de una jubilación lo antes posible.

Tras la jubilación la persona tiene que replantearse toda su vida, organizarse de nuevo el tiempo, ajustarse a una situación económica difícil y establecer unas nuevas relaciones familiares. La frialdad de las estadísticas dice que un

porcentaje significativo de los varones muere en el transcurso de su primer año de retiro. Hay también personas que viven gozosamente su jubilación y que sacan un enorme partido a estos años de vida, disfrutando de todo cuanto está a su alcance y sin sentimiento alguno de culpabilidad o inutilidad. La lucha por la vida no termina con la jubilación, sino con la muerte. Para lograr lo que uno desea en la vida, hace falta esforzarse. El papel de jubilado no es sencillo. Hemos fabricado demasiados prejuicios y estereotipos sobre él. La falta de obligaciones le proporcionará una gran libertad.

BUEN ENVEJECER Y BUEN TIEMPO PARA JUBILARSE

La jubilación debe ser “un tiempo para vivir”, aunque, de hecho no lo es del mismo modo para todos: para unos, es la ocasión para gozar de todo lo bueno que tiene la vida, para otros es el tiempo del aburrimiento; para unos es el tiempo de las relaciones interpersonales, la convivencia y la comunicación, para otros es el tiempo de la soledad y el repliegue sobre uno mismo; para unos es el tiempo de nue-



vos proyectos y de solidaridad social, para otros es el tiempo de la marginación; para unos es el tiempo de seguir siendo útil a la familia y a la sociedad, para otros es el tiempo de no hacer nada (Limón, 1993). En definitiva, la jubilación es para unos el tiempo de la liberación de las ataduras, de la presencia y protagonismo social, el momento para “añadir vida a los años”, pero para otros es el tiempo de la desilusión y de la pasividad.

EMPREDIMIENTO EN LA VEJEZ

Se llama emprendedor de la tercera edad a aquellos de 50 años y más que han emprendido o que operan un negocio (Oelckers, 2015) y debido al envejecimiento poblacional, se ha empezado a considerar al emprendimiento de la tercera edad como un modelo de retiro que favorece extender la vida laboral, aumentar los ingresos y generarles nuevas oportunidades, entre otros.

Considerar el emprendimiento para completar las bajas pensiones y aumentar los ingresos, se explica como un modelo de retiro híbrido,

porque además de la pensión que reciben, en caso de que la tengan, obtienen un ingreso adicional a partir del emprendimiento, muchas veces desde sus mismos hogares o en establecimientos nuevos que generen.

Por otro lado, aparte de este modelo híbrido de retiro, el emprendimiento en la vejez se favorece por la experiencia laboral que poseen, así como sus habilidades administrativas y técnicas desarrolladas durante su vida laboral, sobre todo si tuvieron intentos emprendedores. Así también, el emprendimiento en esta edad se ve favorecido por las amplias redes de contactos, conocidos y amigos que el adulto de la tercera edad fue creando durante sus años de trabajo y que pueden facilitarle o ayudarla al desarrollo y operación de nuevos negocios.

TEORÍAS DE LA JUBILACIÓN

El estudio de la jubilación tiene varias concepciones a lo largo del tiempo con sus correspondientes teorías. Wang y Shultz (2009) distinguen al menos cuatro concepciones: la jubilación

como toma de decisiones, la jubilación como un proceso de ajuste, la jubilación como una etapa de desarrollo de carrera y la jubilación como parte de la administración de los recursos humanos.

En el caso de la concepción de la jubilación como toma de decisiones, las teorías desde las que se ha estudiado son la teoría de la decisión racional, teoría de la imagen, teoría del rol, teoría del comportamiento planeado y teoría de la expectativa. En la jubilación como una etapa de desarrollo de carrera, se ha estudiado desde el modelo de carrera proteica y el modelo de desarrollo de carrera en el retiro. Para la jubilación como parte de la administración de los recursos humanos desde la teoría general de sistemas y la teoría del contexto social.

El acercamiento teórico para este artículo de la socialización de la jubilación, se da desde la conceptualización de la jubilación como un proceso de ajuste, que ha sido estudiado desde la perspectiva del curso de la vida, la teoría de la continuidad y la teoría del rol (Wang y Shultz, 2019).

Para el caso de este artículo y considerando que la etapa de



la jubilación puede concebirse como un proceso de ambas caras (positiva y negativa) nos basaremos al igual que Marín (2014) en dos teorías: “Teoría de crisis” y “Teoría de la continuidad”. La Teoría de la crisis se refiere a los efectos negativos de la jubilación al considerar el trabajo como el factor de integración social y de integridad personal por la fuente de ingreso que proporciona. Identifica tres rupturas: la desvalorización social, tiempo libre vacío de contenido y la ausencia de socialización en ese periodo de la vida. Estas rupturas generalmente acompañadas de depresión o ansiedad y aparición o agravamiento de enfermedades.

La Teoría de la continuidad, por otro lado, hace referencia a los efectos o cara positiva de la jubilación, haciendo referencia a la crisis de identidad que viven las personas jubiladas, pero solamente como una parte de la realidad, destacando la satisfacción que puede proporcionar el uso del tiempo libre para evitar la crisis de ruptura, que requiere una preparación para vivir la jubilación.

JUBILACIÓN DE EMPRESARIOS EN MÉXICO Y EN EL MUNDO

De acuerdo con Marín (2014), pudieran darse tres momentos en el tiempo para la jubilación: la jubilación temprana (antes de los 65 años) generalmente porque ya no se puede trabajar por mala salud o por despido; la jubilación en su momento (a los 65 años) que no siempre viene acompañada de buena salud y la jubilación tardía (más de 65 años) que se da principalmente en personas que tienen negocios propios o que no pueden vivir con recursos limitados. Considerando estos momentos y el hecho de que la población de estudio de este artículo son los microempresarios o emprendedores, tendríamos que considerar la jubilación tardía (más de 65 años) como la edad posible de jubilación para este grupo de emprendedores.

Estos momentos para el tiempo de jubilación, identificados por Marín (2014), son congruentes con los resultados de la encuesta “Expectativas del retiro para México” según la consultora Willis Towers Watson (Hernández, 2018).

En esta encuesta, 51 % de los hombres y 49 % de las mujeres en México esperan dejar de trabajar después de los 65 años, no porque tengan negocio propio (ya que los encuestados fueron trabajadores en 994 empresas), sino porque la mayoría de los encuestados tiene en el 5.º lugar la prioridad (de 14) el ahorro para la jubilación, pues consideran empezar a ahorrar cuando hayan resuelto otras necesidades financieras.

Por otro lado, el empresario mexicano Carlos Slim propuso, en una ponencia impartida en la Cumbre de Negocios en México en 2017, que la jubilación sea a los 75 años en lugar de los 65 años, ya que “los 60 años es la mejor edad para trabajar” aunado a que la expectativa de vida es mucho mayor ahora que en el pasado, por lo que las jubilaciones tempranas ya no son sostenibles (AFP, 2018).

Esta idea de modificar la edad de jubilación del empresario mexicano, es también sostenida por el Círculo de Empresarios Españoles pues consideran que los 65 años para la jubilación actual y la edad que vendrá de 67 años, se queda corta, ya que cada vez



vivimos más años por lo que tenemos que jubilarnos más tarde y proponen subir las hasta los 75 años.

Y es que este patrón de jubilación a los 65 años, norma da en muchos países no aplica o no es secundada necesariamente por los empresarios o emprendedores. Ya mencioná bamos en apartado anterior, que el emprendimiento en personas de la tercera edad se considera cada vez más como un modelo de retiro. Para muestra, el anuncio de la jubilación del empresario Luis Gras Tous a la edad de los 90 años (Auto-Revista.com, 2006).

METODOLOGÍA

El objetivo de la investigación es conocer la socialización de la jubilación en adultos jóvenes con negocio propio, sus actitudes, qué es necesario para un buen envejecer, cuándo es “un buen tiempo” para retirarse, seguir o no trabajando, emprendimiento, cómo obtendrán sus ingresos y qué sigue después de la jubilación. Para alcanzar el objetivo, se desarrolla una investigación cualitativa con diseño narrativo (perspectiva

interpretativa), mediante muestreo de casos-tipo y participantes voluntarios, adultos jóvenes con negocio propio, mediante la técnica de entrevistas y el instrumento de guía de entrevista semiestructurada.

Se considera como investigación cualitativa, “cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos” (Strauss y Corbin, 2002) y puede tratarse de investigaciones sobre experiencias vividas, comportamientos, emociones o sentimientos, que para el caso de la presenta investigación, aborda la socialización de la jubilación desde la visión de los investigados.

Las muestras pequeñas no aleatorias, casi siempre se emplean en estudios cualitativos, aplicando criterios específicos para la selección de los participantes (Salamanca y Martín-Crespo, 2007). De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), el tamaño de muestra común en estudios de caso en profundidad es de 6 a 10 participantes, por lo que se opta para esta investigación el mínimo de participantes

aplicando al menos dos criterios específicos. El primer criterio es que los participantes sean microempresarios. De acuerdo con el Inegi (2009), la clasificación de la industria por su tamaño emitida por la Secretaría de Economía en el Diario Oficial de la Federación (2002) establece la estratificación en micro, pequeña, mediana y grande. Para el caso de la microempresa del sector comercial, servicios o industrial, el número de empleados va de 0 a 10.

Otro de los criterios para la selección de participantes se relaciona con lo expuesto por Marín (2014) de que lo ideal es que la planificación de la jubilación comience antes de la edad adulta intermedia, esto es en la edad adulta joven. De acuerdo con las etapas del desarrollo bio-psico-social descritas por Mancilla (2000), en la etapa laboral que abarca de los 18 hasta los 64 años se subdivide de manera general en jóvenes y adultos. Los jóvenes comprenden de los 18 a los 24 años y los adultos de los 25 a los 64 años. Estos a su vez se subdividen en adultos jóvenes o adultos primarios (25 a 39 años), adultos intermedios (40



a 49 años) y adultos mayores o adultos tardíos (50 a 64 años). Por lo que el criterio para los participantes es que se encuentren entre los 25 y 39 años, llamados adultos jóvenes.

Tomando en consideración los dos criterios específicos anteriores para la selección de participantes se utiliza el procedimiento de muestra de casos-tipo y participantes voluntarios. Según Hernández et al. (2006), la muestra de casos-tipo se da cuenta el objetivo, la riqueza, profundidad y calidad de la información y no la cantidad o generalización. De ahí que para esta investigación este procedimiento de muestra es viable por la riqueza de información considerando solo los dos criterios específicos de la muestra (microempresarios en edad entre los 25 y 39 años). En la muestra, los participantes voluntarios para este caso fueron informados del tipo de estudio y se solicitó su consentimiento informado.

Para la construcción del instrumento de recolección de datos de la guía de la entrevista, se revisaron los estudios de Sirlin (2007), Arteaga y Lasio (2005), Marín (2014), Padilla, Aguilar, Díaz y Man-

zano (2016) y Vega, Rodríguez, Martínez y Hernández (2016) para posteriormente seleccionar las preguntas que permitieran lograr el objetivo planteado. La mayoría de estas preguntas fueron inferidas de estos textos analizados. La guía de entrevista se dividió en dos partes: 10 preguntas sobre el entrevistado y 18 preguntas sobre la temática de investigación.

RESULTADOS

Previo al levantamiento de datos, se realizó una primera entrevista (que no se incluye en los resultados) siguiendo la guía elaborada, para verificar la comprensión y confiabilidad de las respuestas de los participantes. Esta se llevó a cabo el 23 de noviembre 2018 en el local de un negocio de comida de la ciudad, establecido en el mercado formal con ocho empleados. Se solicitó el consentimiento informado por escrito de la participante y se le pidió autorización para grabar la entrevista. Después de analizar la entrevista, fue necesario modificar la redacción de dos preguntas para

favorecer las respuestas de los participantes.

Una vez corregida la guía, del 18 al 22 de febrero 2019 se realizaron las entrevistas del estudio en Ciudad Juárez, Chihuahua; fueron 6 en total. De acuerdo con el muestreo de casos típicos y sujetos voluntarios, todos microempresarios, se buscaron con diferentes estrategias: el primer entrevistado en el mercado informal con giro de empresa comercial de venta de papitas y golosinas con tres empleados, establecido cerca del Parque Central. El segundo en una empresa formal del giro de servicios en reparación de celulares y equipos electrónicos con dos empleados en la colonia Azteca. El tercer entrevistado también en el mercado informal, con giro comercial de venta de dulces con un empleado y establecido en la zona del Chamizal. El cuarto entrevistado dentro del mercado formal en el giro comercial y servicios de restaurante de comida mexicana, con ocho empleados por la calle Valle del Sol. El quinto entrevistado con negocio establecido formalmente por la colonia Jardines del Valle del giro servicios de estética, con



tres empleados. Y el sexto entrevistado en el mercado formal, del giro comercial en una tienda de abarrotes con cuatro empleados.

Al igual que al entrevistado en 2018, los seis participantes del estudio fueron informados del objetivo y se solicitó su consentimiento informado, así como su autorización para grabar las entrevistas. Los audios fueron transcritos en documentos de Word para trabajar su codificación en el software NVivo.

La descripción sociodemográfica de los participantes es la siguiente: 4 son mujeres y 2 hombres; todos ellos con edades entre 24 y 40 años; con negocio propio: 4 formales y 2 informales; todos con menos de 10 empleados (lo que los clasifica como microempresarios); 5 originarios de Ciudad Juárez y 5 con hijos (entre 1 a 3 hijos).

Preguntando aproximadamente a qué edad considera adecuado retirarse, 4 de los 6 entrevistados comentaron que la edad adecuada es entre los 40 y los 60 años, y 2 coincidieron en que no debería ser una edad en específico, que las personas deberían trabajar mien-

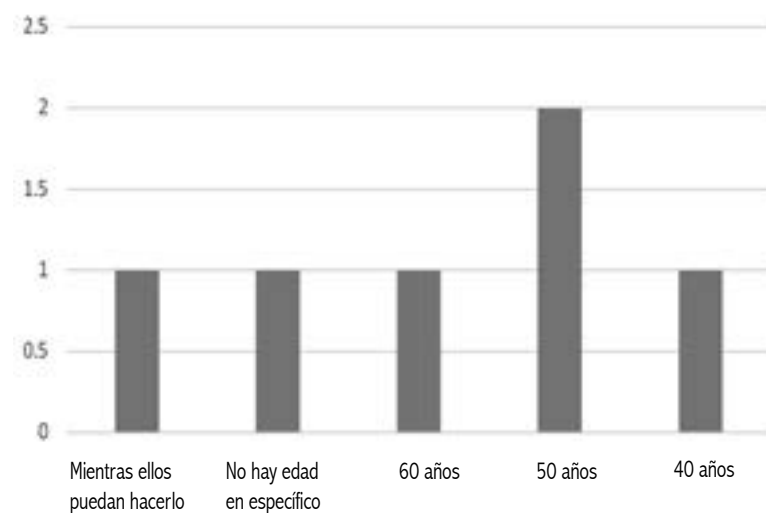
tras tuvieran la capacidad física para hacerlo (véase figura 1). La respuesta de los primeros 4 participantes coincide con los momentos para el tiempo de la jubilación descritos por Marín (2014) en cuanto a la jubilación temprana, antes de los 65 años. Y las respuestas de los otros 2 participantes son similares a la propuesta de Carlos Slim (Hernández, 2018) de que la jubilación debe subir a los 75 pues los 60 son los mejores años para trabajar.

En la pregunta de cómo consideran que debería ser el emprendimiento de las personas mayores, todos coincidie-

mente en el espacio doméstico y social. Algunas personas mayores de 60 años son capaces de desarrollar un negocio después de su jubilación para obtener un ingreso extra que les haga menos dependientes.

En cuanto a opciones viables para que las personas mayores sigan trabajando después de su retiro, 4 comentaron que lo ideal sería poner un pequeño negocio el cual no les exigiera mucho esfuerzo, uno de los participantes comentó que lo ideal sería descansar y disfrutar de su familia. Relacionado a esto, Padilla (2016) menciona que

Figura 1. Edad adecuada para retirarse



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de campo.



Figura 2. Emprendimiento de las personas mayores



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de campo.

Figura 3. Jubilación de personas con negocio propio



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de campo.

tener un negocio propio significa que deban trabajar toda su vida, también comentaron que el negocio podría seguirlo trabajando la misma familia y ellos debían descansar, otro comentó que no estaba informado y que le gustaría saber sobre eso para cuando tenga que retirarse (véase figura 3).

Todos los entrevistados coincidieron que hay actitudes positivas o negativas en relación con la jubilación, dependiendo de cómo lo quiera tomar la persona; en ese sentido, Sirlin (2007) considera que las actitudes hacia la jubilación son muy variadas. A la pregunta de qué es necesario para alcanzar un buen envejecer, 4 de los entrevistados comentaron que deben vivir su vida y disfrutarla al máximo, mientras que 2 afirman que deben mantener un estilo de vida sano (véase figura 4). Sirlin menciona que para alcanzar un buen envejecer es necesario que las personas se preparen a través de un proceso que debe iniciarse desde las primeras etapas y a lo largo de toda la vida.

En la pregunta qué factores condicionan el afrontamiento positivo o negativo de la jubilación, 5 de las 6 personas

Figura 4. Para un buen envejecer



Fuente: Elaboración propia con base a resultados de campo.

Figura 5. Afrontamiento de la jubilación



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de campo.

entrevistadas comentaron que esto depende del estilo de vida, y el cómo vea las cosas, en ese sentido, uno de ellos comentó que los factores son económicos, ya que, si hay una buena estabilidad económica, la jubilación debería ser positiva (véase figura 5). Sirlin (2007) menciona, que la jubilación supone cambios, y su afrontamiento dependerá de las capacidades existentes determinadas por factores psicofísicos, económicos y sociales.

En la pregunta de dónde va a obtener sus ingresos al retirarse, dos consideran ahorrar lo suficiente para estar listos para retirarse, mientras que los demás piensan hacer prosperar su negocio de tal manera que les siga dando ganancia aun cuando ellos ya no lo trabajen. Comparando estas respuestas con los resultados de Vega (2016) solo el 21 % piensa vivir de su pensión; un porcentaje significativo del 32 % pretende vivir de su propio negocio y el mismo porcentaje anterior de encuestados no ha considerado esa cuestión.



CONCLUSIONES

A cercarse cualitativamente al objetivo de la investigación de conocer la socialización de la jubilación en adultos jóvenes con negocio propio, sus actitudes, qué es necesario para un “buen envejecer”, cuándo es “un buen tiempo” para retirarse, seguir o no trabajando, emprendimiento, cómo obtendrán sus ingresos y qué sigue después de la jubilación, ha permitido conocer de cerca el sentir de microempresarios adultos jóvenes en Ciudad Juárez, en relación con estos temas vinculados o relacionados a la jubilación.

Sus respuestas no son uniformes, aunque al igual que en estudios realizados en otros países, en algunos puntos son similares y en varios de ellos difieren, aunque no notablemente. Fue muy interesante el hallazgo de que casi todos los entrevistados, no están listos para el retiro y ni siquiera lo tienen en cuenta, a pesar de que expresan una opinión propia sobre temas relacionados a la jubilación como la edad para jubilarse, actitudes, emprendimiento y un buen envejecer.

Algo que también llamó la atención fueron los comentarios posteriores de los entrevistados de que probablemente no estaban prestando mucha atención a lo que en un futuro será su retiro y cómo será.

Se identificaron factores para afrontar la jubilación, los cuales son principalmente la negación al querer retirarse y el no disfrutar la vida como se debe cuando se puede, y más que nada se destacó la importancia de desarrollar un proyecto de vida.

Estos resultados abren nuevas líneas de abordaje del tema de la socialización de la jubilación en microempresarios adultos jóvenes, por hablar por un lado de edades para la jubilación antes de los 65 años y por otro, de la opción del emprendimiento para seguir contando con ingreso. Lo que nos habla de la necesidad de favorecer la planificación de la jubilación desde edades tempranas en la edad adulta laboral de los individuos, sean empleados o empresarios, pues de ellos dependen las finanzas personales y economía sanas; también favorecen un proceso de adaptación a la jubilación sin

las brechas o “rompimientos” abruptos del entorno laboral.

REFERENCIAS

- AFP (2019, septiembre 22). Sí, Carlos Slim propuso que la jubilación sea a los 75 años. Sección Política, El Universal online. Recuperado de <https://www.eluniversal.com/nacion/politica/si-carlos-slim-propuso-que-la-jubilacion-sea-los-75-anos>
- Arteaga, M. y Lasio, V. (2005). Impacto del curso de espíritu empresarial y desarrollo de nuevo negocios en los graduados de programas de MBA. Ponencia presentada en la Cuarta Conferencia de Investigación en Emprendimiento en Latinoamérica, CIELA, octubre 26-28, Calí, Colombia.
- Auto-Revista.com (2006, noviembre 20). El empresario Luis Gras se “jubila” a los 90 años. Recuperado de <http://www.auto-revista.com/es/notices/2006/11/el-empresario-luis-gras-se-jubila-a-los->



- 90-anos-43793.php#.XUrXVehKjIU
- Aymerich, M., Planes, M. y Grass, M. E. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases: afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Anales de psicología*, 26(1): 80-88.
- D'Andrade, R. y Strauss, C. (1992). Human motives and cultural models. Nueva York: Cambridge University Press.
- Hernández, A. (2018, julio 23). Mexicanos esperan jubilarse después de los 65 años: encuesta. Sección Economía, *El Universal online*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/mexicanos-esperan-jubilarse-despues-de-los-65-anos-encuesta>
- Hernández, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de relaciones laborales*, 27(2): 63-81. Recuperado de <https://alava.secot.org/wp-content/uploads/2018/05/preparacion-para-la-jubilacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4.º edición). México: McGraw Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009). Micro, pequeña, mediana y gran empresa. *Censos económicos 2009*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf
- Limón, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación*, 4(1): 53.
- Mansilla, M. E. (2000, diciembre). Etapas del desarrollo humano. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(2): 105-116.
- Marín, A. (2014). ¿...y qué sigue después de la jubilación? Tesis para obtener el Diplomado en Tanatología de la Asociación Mexicana de Tanatología, AC. Recuperado de <http://www.tanatologia-amtac.com/descargas/tesinas/162%20Y%20que%20sigue.pdf>
- Moreland, R. y Levine, J. (1989). Newcomers and oldtimers in small groups. En P. Paulus (Ed.), *Psychology of group influence* (pp. 143-186). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Oelckers, F. (2015). Emprendimiento en la tercera edad: Una revisión de la situación actual. *Journal of Technology Management & Innovation*, 10(3): 143-153. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v10n3/art15.pdf>
- Padilla, D., Aguilar, J. M., Díaz, P. y Manzano, A. (2016). Personas mayores: innovación y emprendimiento. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2): 63-71.
- Salamanca, A. B. y Martín-Crespo, C. (2007, marzo-abril). *El muestreo en la investigación cualitativa*. *Nure Investigación*, 27. Recuperado de <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340/330>



- Sirlin, C. (2007). La jubilación como situación de cambio: la preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje. *Comentarios de Seguridad Social*, 16, julio-septiembre: 47-73. Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c.-sirlin.pdf>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Szinovacz, M. (2003). Contexts and Pathways: Retirement As Institution, Process, And Experience. En G. Adams & T. Beehr, *Retirement: Reasons, Processes, And Results* (6-52). Nueva York: Springer Publishing Company.
- Vega, F., Rodríguez, R., Martínez, A. y Hernández, R. (2016, enero). Cultura del ahorro para el retiro en la sociedad mexicana (Ciudad Valles, San Luis Potosí). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/01/ahorro.html>
- Wang, M. y Shultz, K. (2009). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1): 172-206. DOI: 10.1177/0149206309347957.

