

Título del Proyecto de Investigación  
al que corresponde el Reporte Técnico:

Socialización de la jubilación en empresas juarenses con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR)

Tipo de financiamiento

Sin financiamiento

Fecha de Inicio: 23/10/2019  
Fecha de Término: 08/03/2021

Tipo de Reporte

Parcial

Final

Autor (es) del reporte técnico:

Dra. Carmen Patricia Jiménez Terrazas – Coordinadora proyecto  
Dra. Josefa Melgar Bayardo  
Dra. Patricia Ramos Rubio  
Dr. Ulises Mendoza  
Mtro. Armando Ojeda Arredondo  
Mtro. Germán Víctor Manuel Argueta López  
Dr. Armando Esquinca Moreno (UACH)  
Dr. Oscar Galván Mendoza (UABC)

# REPORTE TÉCNICO FINAL

## Proyecto de investigación sin financiamiento

### “Socialización de la jubilación en empresas juarenses con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR)”

#### **Resumen del reporte técnico en español (máximo 250 palabras)**

El objetivo de este proyecto es identificar cómo las empresas con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) atienden el proceso de socialización o preparación a la jubilación, así como sus prácticas o programas, como un concepto no explícito en los indicadores ESR de CEMEFI y analizar estos hallazgos de acuerdo a las etapas definidas en los indicadores Ethos para la RSE. En 2021 6 MIPYMES juarenses obtuvieron el distintivo ESR. Para ello se realiza un estudio empírico de empresas que han obtenido el distintivo ESR en el estado de Chihuahua y especialmente en Ciudad Juárez dividiendo la investigación en fases, mediante un acercamiento cualitativo mediante entrevistas y netnografía, así como acercamiento cuantitativo mediante cuestionarios. Los resultados revelan, que para 2021 en Ciudad Juárez 20 empresas obtuvieron el distintivo ESR desde 1 hasta 12 años consecutivos. Sobre las prácticas de socialización o preparación a la jubilación, se encontró que trabajan en pro de lo que marca la ley, aunque si se identificó, que otras empresas en México con mayor tiempo con el distintivo ESR, si cuentan con programas de socialización de la jubilación. También se encontró que la socialización de la jubilación influye positiva y significativamente a las actitudes hacia la jubilación. Esta investigación revela grandes áreas de oportunidad para que las empresas RSE con o sin el distintivo ESR, fomenten la preparación hacia la jubilación de sus empleados, más allá de lo que marca la ley, socializándola desde edades tempranas y no solo hasta el momento de la jubilación.

#### **Palabras clave:**

Socialización de la jubilación, Responsabilidad Social Empresarial, Distintivo ESR

### **Usuarios potenciales (del proyecto de investigación)**

Instituciones regionales dedicadas a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) a través de la alianza con el Centro de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible (PERSÉ) y la Fundación del Empresariado Chihuahuense, A. C. (FECHAC). Empresas con y sin distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), académicos, estudiantes de pre y posgrado, así como al público en general interesado en promover la RSE.

### **Reconocimientos**

Agradecimiento a los docentes investigadores de la UACJ participantes en este proyecto, 4 de ellos integrantes del UACJ-CA32 Estudios de comunicación en el ámbito laboral y la sociedad, 2 docentes investigadores de Ciudad Universitaria y a los 2 docentes de las universidades externas: Universidad Autónoma de Chihuahua y Universidad Autónoma de Baja California. A la información proporcionada por FECHAC, PERSÉ y Competitividad Laboral de DECJ, así como empresas con distintivo ESR participantes.

### **1. Introducción**

La jubilación de acuerdo a Barrera, Malagón y Salasola (2007) es el momento en que, de una manera u otra, el empleado mayor deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción porque ya no produce. Guerra, Mier, Manjarrez y Valdez (2016) visualiza a la RSE como una forma en que las empresas pueden mejorar las condiciones de vida de los pensionados por medio de la puesta en marcha de mecanismos orientados a la creación de planes de bienestar integral, programas de retiro y educación financiera de los trabajadores.

Pero, aunque autores sobre RSE si la relacionan con la jubilación, al analizar los indicadores de distintos organismos nacionales e internacionales que otorgan distintivos RSE, se distinguen tres de ellos que si se enfocan textualmente en sus evaluaciones al factor humano: SAST 26000-IMNC2011 a nivel internacional, CEMEFI en México con el distintivo ESR y en América Latina, específicamente en Brasil, el Instituto Ethos. Sin embargo, al analizar cada uno de estos indicadores relacionados al factor humano, solo el Instituto Ethos textualmente incluye la preparación a la jubilación, como un factor a

evaluar. De ahí que este proyecto se centre en las empresas con distintivo ESR como empresas enfocadas a la RSE, pero considere el indicador de la preparación de la jubilación del Instituto Ethos.

## **2. Planteamiento**

La jubilación como responsabilidad social empresarial es un tema que en México se ha estudiado poco, pero en otros países como los europeos (muy probablemente por el envejecimiento poblacional al que se enfrentan) cuentan con un mayor número de estudios documentados de empresas donde presentan planes de pensión para sus empleados o pruebas piloto para implementar programas.

Por otro lado, la socialización o preparación para la jubilación de los empleados de una organización, se considera desde las teorías integrativas de la responsabilidad social empresarial, una responsabilidad gerencial primaria e inherente a su actividad, sin embargo, no en todos los indicadores o autoevaluaciones para obtener distintivos de Responsabilidad Social Empresarial, esta preparación o socialización para la jubilación es explícita. Por ejemplo, dentro de los indicadores del Instituto Brasileño Ethos, la preparación a la jubilación si es un indicador explícito, pero en el Centro Mexicano para la Filantropía AC (CEMEFI), no es un indicador explícito sino forma parte implícita en el pilar de Calidad de Vida.

De ahí que el problema de investigación radique en desconocer cómo las empresas con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) atienden ese proceso de socialización o preparación a la jubilación, como un concepto no explícito en los indicadores ESR de CEMEFI.

Hablar de la preparación para la jubilación no es un tema que atañe solo a la persona próxima a la jubilación, sino que involucra a toda la sociedad en general. En la primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento convocada por el Organizational de las Naciones Unidas (ONU) en 1982, consideraron a la preparación para la jubilación una política de prevención:

*“el concepto de "preparación para la jubilación" no debe seguir siendo concebido como una adaptación de última hora, pero que se proponga como una consideración de por vida desde la edad adulta en adelante,*

*tanto para el individuo para su beneficio futuro, como para los responsables políticos, universidades, escuelas, centros de trabajo industrial, los medios y la sociedad en general. Debería servir como un recordatorio de que las políticas sobre el envejecimiento y para los ancianos son una preocupación importante de toda la sociedad, y no solo una cuestión de cuidar a una minoría vulnerable. Por esta razón, esto exige una política general de prevención.” (ONU, 1983).*

Esta propuesta de preparación para la jubilación desde la edad adulta en adelante y abre o justifica la importancia de llevarla a cabo desde el inicio de la vida laboral o adulta y no solo como un programa, plan o proyecto que se imparta antes de la jubilación.

La importancia de estudiar la jubilación como responsabilidad social empresarial es por parte de la empresa, que reciban algún tipo de formación que les ayude a organizar su actividad y su tiempo durante la etapa de la jubilación o para iniciarse en tareas de voluntariado y participación social es en esta etapa donde el adulto mayor cae en una profunda depresión y apatía al ver que el tiempo pasa sin saber qué hacer y con un círculo social más reducido, antes dominado por lo laboral, y sin haber cultivado aficiones, el día a día se limita en ocasiones al cuidado de los nietos y a ver la televisión por la falta de preparación o socialización de la jubilación.

## **2.1 Antecedentes**

Aunque a nivel nacional hay estudios previos en empresas con distintivo ESR, su enfoque ha sido, por ejemplo, en las ventajas de tener el distintivo (Bonilla-Cruz y Cobian-Romero, 2019), pymes con ese distintivo (Ballesteros-Aureoles, Tlacuilo-González, y Gaspar-Sarabio, 2021), condiciones para obtener el distintivo (Olarra y Cervantes, 2017), desarrollo de habilidades directivas en empresas ESR (Morales, Valdez, Medina y Zempual, 2020), entre otros.

Es de destacar, que solo se encontró un estudio en empresas Chihuahuenses con distintivo ESR 2013, elaborado por Sapién Aguilar, Piñón Howlet y Gutiérrez Diez, 2016) sin el enfoque de jubilación.

## 2.2 Marco teórico

El marco teórico que justifica esta investigación, se basa en las teorías integradoras y el principio de la responsabilidad pública

### *Teorías integradoras*

Garriga y Melé (2004) realizan una clasificación que analiza distintos trabajos de responsabilidad social empresarial (RSE) que se caracteriza por su rigurosidad formal y amplio poder explicativo, en torno a cuatro grupos de teorías: instrumentales, integradoras, de carácter político y sobre ética y moral (Cancino y Morales, 2008).

Este estudio de la socialización o preparación de la jubilación como RSE, se aborda desde la clasificación de teorías integrativas que buscan explicar el desarrollo de actividades de RSE por el deseo de integrar diversas demandas sociales. Entre estas demandas destaca el cumplimiento de las leyes, políticas públicas y la gestión balanceada de los intereses particulares de los grupos de interés de una empresa.

El cumplimiento de las normas y obligaciones establecidas por una sociedad representan las instituciones que estructuran las interacciones políticas, económicas y sociales. Bajo este enfoque de estudio de RSE, las empresas deben respetar las instituciones establecidas en cada sociedad, ya que consideran que las empresas deben integrar las demandas sociales pues dependen de la sociedad para su continuidad, crecimiento y existencia de su negocio.

Algunas de las propuestas de estas teorías integradoras son las que exponen Carroll (1979), Jones (1980), Vogel (1986) y Wicox (2005).

### *Principio de la responsabilidad pública*

De estas teorías integrativas, este estudio se centra en el principio de la responsabilidad pública en el que Preston y Post (1981 citado en Garriga y Melé, 2004) clasifican la responsabilidad gerencial en primaria y secundaria. La responsabilidad primaria se refiere a las cuestiones económicas de la empresa como su localización, estructura, proveedores, el engagement de los empleados y cuestiones legales, entre otras.

Con base en esta clasificación, Duque (2014) relaciona las prácticas de RSE de acuerdo a Melo, Sánchez y García (2009) encontrando que la temática Jubilación y despidos, son prácticas de RSE de responsabilidad primaria, los programas de preparación para la

jubilación (psicológica y financieramente) y orientación al personal sobre los procedimientos administrativos necesarios para la obtención de la jubilación.

Los programas de preparación de salida incluyen un proceso de preparar a los jubilados potenciales en una organización y a sus familias preferentemente, en esa nueva etapa de vida que empezarán a vivir sus familiares con un trabajo formal y ayudarlos a reinsertarse en la sociedad desde ese nuevo rol que empezarán a jugar a partir de su retiro laboral buscando una mejor opción de calidad de vida (González, Zúñiga, Gutiérrez y Ballesteros, 2015).

### **3. Objetivos (general y específicos)**

Los objetivos se dividen en general y específico

#### *Objetivo general*

El objetivo de este proyecto es identificar cómo las empresas con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) atienden el proceso de socialización o preparación a la jubilación, así como sus prácticas o programas, como un concepto no explícito en los indicadores ESR de CEMEFI y analizar estos hallazgos de acuerdo a las etapas definidas en los indicadores Ethos para la RSE. Para ello se pretende realizar un estudio empírico en las empresas que han obtenido el distintivo ESR en el estado de Chihuahua y especialmente en Ciudad Juárez dividiendo la investigación en fases primero con enfoque cualitativo y luego cuantitativo.

#### *Objetivos específicos*

- I. Analizar las características generales de las empresas juarenses con distintivo ESR.
- II. Conocer la percepción de la jubilación, sus actitudes, intenciones y socialización tanto en el ámbito organizacional, social y familiar, de los integrantes de las empresas con distintivo ESR.
- III. Analizar las prácticas o programas de socialización o preparación a la jubilación con los que cuentan.
- IV. Conocer los problemas o dificultades a las que se enfrentan.
- V. Determinar en qué etapa de preparación para la jubilación se encuentran, de acuerdo a las etapas definidas en los indicadores Ethos para la RSE.

#### **4. Metodología**

El estudio de los objetivos planteados será mediante un acercamiento cualitativo y cuantitativo y se desarrollará conforme a la metodología y el plan de trabajo siguiente:

*FASE 1: Revisión de la bibliografía y construcción del marco teórico.*

Como fase preliminar se llevará a cabo la delimitación del marco teórico necesario para llevar a cabo este proyecto de investigación y se actualizarán las referencias bibliográficas sobre los estudios empíricos previos.

*FASE 2: Diseño de cuestionario y entrevistas.*

El diseño de entrevistas se sustentará en la revisión de trabajos empíricos previos realizados con enfoque cualitativo, de tal manera que incorpore información previa encontrada en otros países y empresas con distintivo RSE. Se llevarán a cabo con las empresas juarenses con distintivo ESR. Adicionalmente, las entrevistas permitirán actualizar y describir el proceso de socialización o preparación a la jubilación en la región.

*FASE 3: Selección de la muestra cualitativa y trabajo de campo.*

El objetivo principal que orientará el diseño muestral cualitativo en el caso de la aplicación de entrevistas, será determinar el número de las mismas por la saturación de la información. Se buscará la autorización de los directivos o dueños de las empresas con distintivo ESR. Tras la delimitación de la muestra se procederá a la recogida de información mediante entrevistas con las cartas consentimiento informado correspondiente y los permisos para grabarlas en audio.

*FASE 4: Codificación y análisis cualitativo de resultados y elaboración de productos*

Una vez realizado el trabajo de campo, se procederá a transcribir las entrevistas en archivo Word preferentemente, para después codificarse en el software NVivo y Atlas ti. Se procederá al análisis de la información y se elaborarán los primeros productos de investigación.

*FASE 5: Diseño de encuesta y cuestionario*

Con el diseño y aplicación del cuestionario, se buscará recoger de forma clara y concisa la información fundamental que constituye el objetivo de esta investigación. Para ello en su elaboración se cuidará especialmente la estructura del mismo y una redacción adecuada y sencilla, tratando de minimizar los problemas posibles de interpretación y



obtención de datos a la hora de lanzar definitivamente el cuestionario. El diseño del cuestionario se llevará a cabo a partir de la información cualitativa y de la revisión de trabajos empíricos previos tratando de recoger en él las variables más relevantes para alcanzar los objetivos planteados. Una vez elaborado el cuestionario, se efectuará un pre-test del mismo para comprobar su validez. Al concluir esta fase del trabajo debemos contar con un documento o cuestionario en el que sustentaremos la recogida de información.

*FASE 6: Selección de la muestra cuantitativa y trabajo de campo.*

Si en las empresas con distintivo ESR se consigue el listado o número total de empleados, la muestra será probabilística por conglomerados o racimos o cuotas. Para el caso del cuestionario, el criterio inicial para determinar el tamaño de la muestra se establecerá de forma que el error máximo (supuesto de mayor incertidumbre  $p=q=0,5$ ) en la estimación de una proporción para el conjunto de la población sea inferior a 3 puntos porcentuales con un nivel de confianza del 95%. Si no se consigue el listado o número total de empleados, la muestra será no probabilística.

*FASE 7: Codificación y análisis cuantitativo de resultados y elaboración de productos*

Una vez realizado el trabajo de campo, se procederá a capturar los cuestionarios en archivo Excel preferentemente, para después codificarse en el software SPSS o PSL (dependiendo de la cantidad de cuestionarios). Se procederá al análisis de la información y se elaborarán los productos de investigación correspondientes.

**5. Instituciones, organismos o empresas de los sectores social, público o productivo participantes (Si aplica)**

Para el acercamiento a las empresas con distintivo ESR nos acercamos a la información proporcionada por FECHAC, PERSÉ y al programa de Competitividad Laboral de DECJ. Empresas MIPYMES, transnacionales y nacionales con el distintivo ESR en Ciudad Juárez que, por confidencialidad, no se incluyen los nombres.

## **6. Resultados**

Los resultados se dividen por los objetivos específicos de la investigación

### **6.1.- Analizar las características generales de las empresas juarenses con distintivo ESR.**

En 2021 consiguieron el distintivo ESR 14 empresas grandes y 6 MIPYMES. Se les considera empresas grandes a aquellas con más de 200 empleados de cualquier sector: industria manufacturera, agropecuaria, minera, construcción, transporte, comercio y de servicio. En el caso de las MIPYMES, se les considera a empresas con 1 y hasta 200 empleados.

Entre las grandes empresas, es de reconocer Smart quien en 2021 obtuvo el distintivo por 12 años consecutivos y en MIPYMES, las empresas Lobo Industrial, S.A. de C.V. / Rom Industrial Inc. obtuvieron el distintivo por 7 años consecutivos.

Las empresas grandes reconocidas en Ciudad Juárez fueron:

- 1) C&E Agentes Aduanales, S.A. de C.V. – 1 año
- 2) Auto Kabel de Mexico S.A. de C.V. – 2 años
- 3) Lexmark Internacional, S.A. de C.V. – 2 años
- 4) Transportadora Zemog – 2 años
- 5) Fletes México – 3 años
- 6) Grupo Ruba – 3 años
- 7) Robert Bosch Planta Juárez 1 – 3 años
- 8) Fletes México Carga Express – 4 años
- 9) ECMMS FOXCONN – 5 años
- 10) Harman de México S. de R. L. de C. V. Planta Juárez – 5 años
- 11) Procesadora La Nogalera – 5 años
- 12) BRP JUÁREZ – 6 años
- 13) Novamex México – 6 años
- 14) S-Mart – 12 años

Las empresas MIPYMES reconocidas en Juárez fueron:

- 1) SACSA Agencia Aduanal – Distintivo 2 años
- 2) Gómez Ito y Asociados, S.C. -Distintivo 3 años
- 3) Counselors International Abogados, S.C. -Distintivo 4 años

- 4) Technology HUB -Distintivo 4 años
- 5) EC Legal México, Distintivo 6 años
- 6) Lobo Industrial, S.A. de C.V. / Rom Industrial Inc., Distintivo 7 años

**6.2.- Conocer la percepción de la jubilación, sus actitudes, intenciones y socialización tanto en el ámbito organizacional, social y familiar, de los integrantes de las empresas con distintivo ESR.**

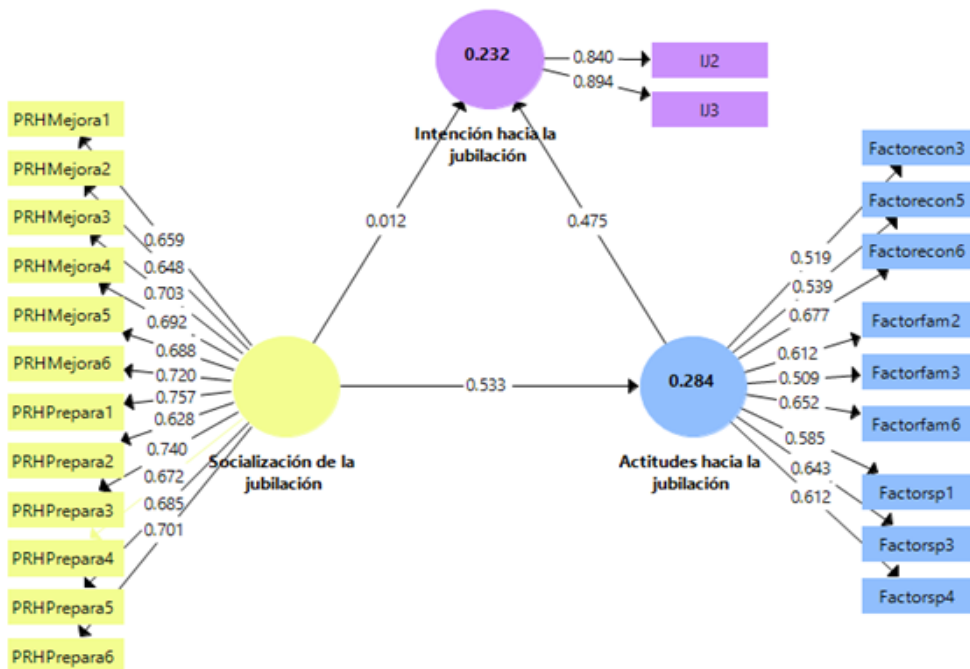
En la aplicación de cuestionarios a una empresa automotriz de Ciudad Juárez, se recolectaron 121 encuestas, que operacionalizaban tres constructos: actitudes hacia la jubilación, intención de jubilación y socialización de jubilación (ver tabla 1).

Tabla 1. Los estadísticos de fiabilidad de las dimensiones

Constructo	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	rho_A
Actitudes hacia la jubilación	0.773	0.832	0.778
Intención de jubilación	0.673	0.857	0.709
Socialización de jubilación	0.903	0.917	0.908

Fuente: elaboración propia

En la figura 1, se presenta el modelo de ecuaciones estructurales



Y con base en el análisis de resultados, en la tabla 2 se presenta la evaluación de los efectos directos entre los constructos

Tabla 2. Evaluación de los efectos directos entre los constructos

Hipótesis	Coefficiente <i>path</i>	Estadístico T	Valor P	R <sup>2</sup>	Resultado
H1. Las actitudes hacia la jubilación influyen positiva y significativamente a la intención de jubilación.	.475	5.023	0.000	.232	<b>No se rechaza</b>
H2. La socialización de la jubilación influye positiva y significativamente a las actitudes hacia la jubilación.	.533	7.578	0.000	.284	<b>No se rechaza</b>
H3. La socialización de jubilación influye positiva y significativamente a la intención de la jubilación.	0.012	0.112	0.911	.232	Se rechaza

Las R<sup>2</sup> obtenidas fueron de 0.232 y .284 (entre débiles y moderadas), esto significa que las variables de actitudes hacia la jubilación y socialización de la jubilación explican el 23.2% de la varianza del constructo de intención de jubilación. Hay que mencionar también que, la variable de socialización de jubilación explica el 28.4% del constructo de las actitudes hacia la jubilación.

Se infiere que la variable de actitudes hacia la jubilación pueda predecir al constructo de intención de jubilación al relacionarse positiva, estadística y significativamente. Bajo esa óptica, es posible que la variable de socialización de la jubilación sea considerada como una variable predictora al relacionarse positiva, estadística y significativamente con las actitudes hacia la jubilación, brindando el soporte necesario para no rechazar la hipótesis 1 y 2 planteadas en este estudio

### **6.3.- Analizar las prácticas o programas de socialización o preparación a la jubilación con los que cuentan.**

En el caso de las empresas juarenses con distintivo ESR, ninguna cuenta con programas de socialización o preparación a la jubilación.

Sin embargo, en empresas con distintivo ESR a nivel nacional, se detectaron algunas con programas específicos de socialización o preparación a la jubilación. Esto nos habla de

una maduración de las empresas en la búsqueda de bienestar a sus empleados, no solo a los activos, sino también a aquellos que concluyen su periodo laboral. En el objetivo específico 6.5 de los resultados, se incluye un ejemplo y en las conclusiones, se incluyen otros ejemplos más.

#### **6.4.- Conocer los problemas o dificultades a las que se enfrentan.**

Uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las empresas mexicanas, es la lentitud en la sucesión y cambio generacional. Según Sánchez (2020) para Daniel Aguiñaga, socio líder de Gobierno Corporativo de Deloitte, la sucesión tardía se repite en muchos niveles de las empresas. “No estamos acostumbrados culturalmente a planear, entonces culturalmente somos un país donde los empresarios están al frente de sus empresas hasta el último día de sus vidas. Si lo comparamos con la frecuencia en que en otros países se dan los retiros, una planeación de la sucesión es un área de oportunidad culturalmente hablando en nuestro país”.

En México, el 62% de los CEOs piensa retirarse entre los 61 y 70 años, esto representa un 9% por encima de lo que sucede a nivel mundial y 8% de lo que presenta Latinoamérica, de acuerdo con el Dr. Fernando Sandoval Arzaga, director asociado del Instituto de Empresas Familiares para México y Latinoamérica del Tecnológico de Monterrey (Sánchez, 2020).

#### **6.5.- Determinar en qué etapa de preparación para la jubilación se encuentran, de acuerdo a las etapas definidas en los indicadores Ethos para la RSE.**

De las empresas juarenses con distintivo ESR, ninguna cuenta aún con programas o enfoques de preparación a la jubilación, más allá de lo que marca la ley o solo con el enfoque de apoyar a los próximos a jubilarse, con sus trámites inmediatos de jubilación.

Sin embargo, es de destacar, que empresas con distintivo ESR con muchos años, si lo hacen. Por ejemplo, BBVA con 22 años con distintivo ESR al 2022, tiene incluso una página web del Instituto BBVA para pensiones, para informar sobre la jubilación, con un enfoque más allá de solo ayudar con los trámites inmediatos a la jubilación (ver figura 2).

Figura 2. BBVA pensar en la jubilación



Fuente: <https://www.bbva.mx/personas/noticias-inversiones/2020/hay-que-pensar-en-la-jubilacion.html>

## 7. Productos generados

Como productos generados se incluyen artículos y ponencias presentadas.

Artículos

Jiménez Terrazas, C. P., Hernández, I. H y Melgar Bayardo, J. (2019). Socialización de la jubilación como responsabilidad social empresarial: acercamiento cualitativo en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Revista Doxa Digital*, 9(16), 59-65.

Fernández Solís, M. E y Jiménez Terrazas, C. P. (2019). Ajuste y apoyo en la preparación para la jubilación: una aproximación desde la socialización. *NovaRua*, 11(18), 63-73

Romero Castro, L. E., y Jiménez Terrazas, P. (2019). Socialización de la jubilación en adultos jóvenes microempresarios de Ciudad Juárez. *NovaRua*, 11(18), 49-62

## Ponencias presentadas

Nombre	Fecha	Nacional/Internacional	Título del Trabajo	Memoria
Josefa Melgar Bayardo, Ulises Mendoza Arvizo y Patricia Ramos Rubio	3 y 4 de septiembre, 2020	VII Congreso Nacional, X Coloquio Internacional y XV Nacional de Investigación en Ciencias Económico Administrativas	La preparación para la jubilación y los programas de pensiones en México	No
Patricia Ramos Rubio, Josefa Melgar Bayardo y Patricia Jiménez Terrazas			Evaluación de programas de prejubilación y su impacto en el branding empresarial	No
Patricia Jiménez Terrazas, Armando Ojeda Arredondo y Armando Esquinca Moreno	5 y 6 de noviembre, 2020	Tercer Seminario Internacional Interdisciplinario de Investigación	Ritos organizacionales de jubilación y postjubilación en la UACJ	No
Patricia Jiménez Terrazas, Armando Ojeda Arredondo y Armando Esquinca Moreno			Socialización de la jubilación desde la experiencia de las esposas de jubilados laboralmente activas	No
Patricia Jiménez Terrazas y Oscar Galván	26 y 27 de noviembre, 2020	XI Congreso Internacional de Contaduría, Administración, Mercadotecnia e Informática Administrativa	Socialización organizacional, actitudes e intención de jubilarse en empleados de maquiladora en Ciudad Juárez	No
Mayra Verónica Rodríguez Amaya y Patricia Jiménez Terrazas	21-23 de abril de 2021	Congreso Internacional Administración 1.0	Actitudes y significados hacia la jubilación en el Centro Técnico de APTIV de Ciudad Juárez	No
Jesús Adolfo García Ortega y Ulises Mendoza Arvizo	13 y 14 de mayo de 2021	VIII Congreso Nacional, XI Coloquio Internacional y XVI Nacional de Investigación en Ciencias Económico Administrativas	Ahorro para el retiro: opciones más allá de AFORES	No
Luis Alejandro García Velázquez y Patricia Jiménez Terrazas	10 de junio de 2021	1er Congreso Nacional de las Ciencias Económico Administrativas	Percepción sobre la salud familiar ante la jubilación, actitudes hacia la jubilación y buen envejecer entre estudiantes universitarios en Ciudad Juárez, Chihuahua”	No

Se integrará en los anexos las evidencias.

## 8. Conclusiones

El enfoque de socialización o preparación a la jubilación en empresas juarenses con distintivo ESR no es evidente y se concretan principalmente a apoyar a los empleados en sus trámites de jubilación.

Sin embargo, al revisar el trabajo que otras empresas con distintivo ESR en México, con más años obteniendo el distintivo, se aprecia que si textualizan acciones, prácticas y programas enfocados a la preparación de la jubilación, más allá de lo que marca la ley.

Un ejemplo, es BBVA a quien la CEMEFI le ha otorgado por 22 años consecutivos el distintivo ESR. De acuerdo a Álvarez (2019) el Business 20 (B20) —también conocido como el ‘G20 de las empresas’— busca proyectos innovadores que contribuyan a lograr

los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, distinguió a BBVA con 5 proyectos, siendo uno de ellos “Mi jubilación” operado por el Instituto BBVA de pensiones con el objetivo de aumentar la conciencia en la sociedad sobre las pensiones y el ahorro para la jubilación, para que la gente pueda tomar decisiones informadas sobre la planificación financiera de su jubilación futura (BBVA Mi jubilación, 2021).

Grupo Bimbo, es otra empresa en México a la que CEMEFI le ha otorgado por 22 años consecutivos el distintivo ESR. Cuenta con muchas acciones y programas RSE y con énfasis en la jubilación, Rangel (2015) menciona que cuenta con un programa para el personal de 58 años y más próximo a jubilarse que incluye talleres. Se trata de que los trabajadores cuenten con herramientas y conocimientos para planear su jubilación, identificar qué documentos necesita tener al momento de jubilarse y conocimiento para el cobro de sus pensiones.

Holcim-Aspasco México, es otra empresa que, junto con BBVA y Grupo Bimbo, recibió en 2022 el distintivo ESR por 22 años consecutivos. Esta empresa ha desarrollado desde hace más de una década, programas enfocados a jubilados. Por ejemplo, en el Programa Mi casa, para promover su programa de autoconstrucción, llamó a arquitectos jubilados para asesorar a quienes buscan iniciar o ampliar su vivienda (Expansión Emprendedores, 2007).

#### **9. Mecanismos de transferencia. (Si aplica)**

Se recomienda como mecanismos de transferencia, aparte de los medios académicos como presentación de resultados en congresos, coloquios o seminarios, el regresar a las empresas los resultados de la investigación, organizando para este fin probablemente un foro.

#### **10. Contribución e impacto del proyecto**

Este proyecto resulta relevante y actual, pudiendo ser de gran interés por las implicaciones que se derivan del mismo. En efecto, los resultados del estudio pueden ser útiles tanto para empleados como para las empresas.



Los resultados pueden ser considerados para el rediseño de indicadores ESR en CEMEFI o distintivos espaciales a empresas que atiendan esta preparación para la jubilación. Este proyecto contribuye a promover la investigación de calidad en el desarrollo de una línea de trabajo donde se contribuye a resolver problemas de impacto social y económico.

### **11. Impacto económico, social y/o ambiental en la región**

Como se menciona en el punto anterior (13), los resultados de la investigación pueden ser considerados para el rediseño de indicadores ESR en CEMEFI, por lo que podría tener un impacto económico positivo a mediano y largo plazo.

Así también, un impacto social también a mediano y largo plazo, ya que, con el adecuado enfoque de este fenómeno en la región, considerando su aspecto cultural y social desde el significado que le dan los participantes, favorece el adecuado crecimiento de los negocios en el respeto a sus identidades culturales y sociales.

### **12. Referencias (bibliografía)**

- Álvarez, C. (11 marzo, 2019). Cinco proyectos de BBVA, elegidos por su impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Recuperado de: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/cinco-proyectos-de-bbva-elegidos-por-su-impacto-en-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-onu/>
- Ballesteros-Aureoles, A., Tlacuilo-González, J. A., & Gaspar-Sarabio, D. D. (2021). El distintivo de empresa socialmente responsable (ESR) en empresas PYMES 2018-2020. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(S1), 174-198.
- Barrera, A, E., Malagón, B, J. L., & Sarasola S.-S., J. L (2007). Evolución de la preparación a la jubilación en la empresa. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (35), 1-36. Recuperado de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ebarrera.pdf>
- BBVA Mi jubilación (2021). Página web. Recuperado de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/>
- Bonilla-Cruz, L. A., & Cobian-Romero, L. (2019). Ventajas que perciben las empresas mexicanas que cuentan con el distintivo de empresa socialmente responsable ESR®. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 15(1), 11-27.
- Cancino del C., C y Morales P., M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial*. Santiago, Chile: Documento Docente publicado por el Departamento Control de Gestión y Sistemas de Información de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile
- Centro Mexicano para la Filantropía AC (CEMEFI). Recuperado de <https://www.cemefi.org/>

- Duque C., J. L. (2014). Responsabilidad social empresarial desde las percepciones de los trabajadores en una empresa vallecaucana del sector de clase mundial cosméticos y productos de aseo. *Pensamiento y gerencia*, 36, 56-108
- Expansión Emprendedores (13 de julio, 2007). ¿Quién está detrás del éxito cementero?. Recuperado de: <https://expansion.mx/emprendedores/2007/7/13/el-arma-secretaria-de-las-cementeras>
- Garriga, E. & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, 53, 51–71
- González G., J. E.; Zúñiga C., J. H.; Gutiérrez G., L y Ballesteros M., M. M. E. (2015). Programas de preparación de salida para potenciales jubilados, como respuesta a la responsabilidad social empresarial (RSE). *INCEPTUM Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 10 (18), 5-26. Recuperado de: <https://www.inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/276>
- Guerra, C., Mier, Manjarrez, J., & Valdez, L.C. (2016). Responsabilidad social empresarial como respuesta a la precarización del sistema de pensiones mexicano. *Revista vincula tegica efan*, (1), 1064-1089. Doi: 10.1017/S147474721400016X.
- Instituto Ethos. Recuperado de <https://www.ethos.org.br/>
- Instituto Ethos de Responsabilidad Social Empresarial (2012). Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado de <https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial-en-espanol-versao-2010/#.XWiceyhKjIU>
- Melo, Sánchez y García (2009)
- Morales, L. E. I., Valdez, E. O., Medina, E. V. C., & Zempual, D. P. (2020). Desarrollo de habilidades directivas en la gestión de las Empresas Socialmente Responsables (ESR) del Estado de Sonora: Development of Management Skills in the Management of Socially Responsible Enterprises (ESR) of the State of Sonora. *Revista Relayn-Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica*, 4(2), 56-66.
- Olarra, G. V., & Cervantes, J. V. (2017). Condiciones para obtener el distintivo ESR: Estudio de caso en GIG Desarrollos Inmobiliarios. *Revista Raites*, 3(5).
- ONU – Organización de las Naciones Unidas (1983). Vienna International Plan of Action on Aging. New York, USA: ONU. Recuperado de <https://www.un.org/es/globalissues/ageing/docs/vipaa.pdf>
- Rangel M. J. J. (14 abril, 2015). Los pactos de Bimbo y la jubilación. Milenio. <https://www.milenio.com/opinion/jesus-rangel/estira-afloja/los-pactos-de-bimbo-y-la-jubilacion>.
- Sánchez, E. (19 noviembre, 2020). El miedo detiene la jubilación de los grandes empresarios en México. *Expansión, Empresas*. Recuperado de: <https://expansion.mx/empresas/2020/11/19/riesgo-detiene-jubilacion-grandes-empresarios-mexico>
- Sapién Aguilar, A. L., Piñón Howlet, L. C., & Gutiérrez Diez, M. D. C. (2016). Responsabilidad social empresarial en empresas chihuahuenses que obtuvieron el distintivo ESR 2013. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 223-232.

### 13. Anexos

Las evidencias de los productos derivados del proyecto, se incluyen al final del documento

#### 13.1 Taxonomía de los Roles de Colaborador (con las actividades logradas)

Roles	Definición de los roles	Nombre de él(la) investigador(a)	Figura	Grado de contribución	Actividades logradas durante el proyecto	Tiempo promedio semanal (en horas) dedicado al proyecto
Responsabilidad de la dirección del proyecto	Coordinar la planificación y ejecución de la actividad de investigación. Organiza los roles de cada colaborador, tiene la habilidad de identificar potenciales de cada individuo para generar una sinergia de equipo colaborativo	Carmen Patricia Jiménez Terrazas	Directora del proyecto	Principal	Todos los objetivos específicos planteados en el proyecto	5 horas en promedio
Realización y redacción de la propuesta	Preparación, creación y redacción de la propuesta de investigación, específicamente la redacción, revisión de coherencia del texto, presentación de los datos y la normatividad aplicable para garantizar el cumplimiento de los requisitos.	Carmen Patricia Jiménez Terrazas	Redactora de la propuesta y reporte técnico	Principal	Elaboración inicial y final de la propuesta	20 horas en promedio para la propuesta inicial y 30 horas en promedio para el reporte final
Desarrollo o diseño de la metodología	Contribuir con el diseño de la metodología, modelos a implementar y el sustento teórico, empírico y científico para la aplicabilidad de los instrumentos en la ejecución del proyecto	Carmen Patricia Jiménez Terrazas Patricia Ramos Rubio Josefa Melgar Bayardo Oscar Galván	Diseñadores de metodologías sustentadas en marco teórico	Principal y apoyo	Búsqueda de literatura para dar sustento teórico a metodología	5 horas en promedio
Recopilación/recolección de datos e	Ejecuta las estrategias propuestas en acciones encaminadas	Todos	Recopiladores de datos	Principal y apoyo	Búsqueda de literatura Recolección de	5 horas en promedio

información	a obtener la información, haciendo la recopilación de datos y la inclusión de la evidencia en el proceso.					datos cuantitativos y cualitativos	
Elaboración del análisis formal de la investigación	Aplicar métodos estadísticos, matemáticos, computacionales, teóricos u otras técnicas formales para analizar o sintetizar los datos del estudio. Verifica los resultados preliminares de cada etapa del análisis, los experimentos implementados y otros productos comprometidos en el proyecto	Todos	Analistas de datos	Principal y apoyo		Análisis de datos cuantitativos Análisis de datos cualitativos	5 horas en promedio
Preparación, creación y/o presentación de los productos o entregables	Preparar la redacción del reporté técnico de avance parcial y el reporte técnico final. Se hace la revisión crítica, la recopilación de las observaciones y comentarios del grupo de investigación. Y finalmente se procede a la edición del documento a entregar.	Todos	Editores de productos de investigación	Principal y apoyo		Preparación de productos de investigación	5 horas en promedio

### 13.1.1 Estudiantes participantes en el proyecto

Nombre de estudiante(s)	Matrícula	Tiempo promedio semanal (en horas) dedicado al proyecto	Actividades logradas en la ejecución del proyecto
Mayra Verónica Rodríguez Amaya		5 horas	Proyecto de titulación de Licenciatura en Administración de Empresas en 2021 y presentación de ponencia
Luis Alejandro García Velázquez		5 horas	Proyecto de titulación de Licenciatura en Administración de Empresas en 2021 y presentación de ponencia

**Socialización de la jubilación como responsabilidad social empresarial: acercamiento cualitativo en Ciudad Juárez, Chihuahua**  
**Retirement socialization as Corporate Social Responsibility: qualitative approach in Ciudad Juárez, Chihuahua**

Carmen Patricia Jiménez Terrazas\*, Inés Hernández Hernández\*\*, Josefa Melgar Bayardo\*\*\*

Recibido: Abril 2019  
Aceptado: Junio 2019

Palabras Clave  
Socialización de la jubilación, responsabilidad social empresarial, Ciudad Juárez.

Keywords  
Retirement socialization, Corporate Social Responsibility, Juarez City

**Resumen**

La socialización o preparación para la jubilación de los empleados de una organización, se considera desde las teorías integrativas de la responsabilidad social empresarial, una responsabilidad gerencial primaria e inherente a su actividad. Sin embargo, estudios previos sobre esta socialización, revelan que hay poca preparación no solo por parte de las empresas sino a nivel social. Este estudio busca conocer cómo se da la socialización de la jubilación en algunos factores predictivos en empleados próximos a su retiro laboral en Ciudad Juárez, de diversas empresas mediante un acercamiento cualitativo con entrevistas. Los resultados revelan escaso apoyo para preparar su jubilación, tendencia a la depresión, falta de planeación post-jubilación, preocupación por el aspecto económico de su retiro e interés por recibir ayuda.

**Abstract**

The socialization or preparation for the retirement of the employees of an organization, is considered from the integrative theories of the corporate social responsibility, a primary management responsibility and inherent to its activity. However, previous studies on this socialization, reveal that there is little preparation not only by companies but also at the social level. This study seeks to know how the retirement socialization occurs in some predictive factors in employees close to retirement in Juarez City, from various companies through a qualitative approach with interviews. The results reveal little support for preparing for retirement, tendency to depression, lack of post-retirement planning, concern about the economic aspect of their retirement and interest in receiving help.

**Introducción**

De acuerdo a la Encuesta Intercensal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2015 se contaron 119 millones 530 mil 753 habitantes en México, de los cuales el 65% corresponden al grupo de edad de 15 a 64 años y el 7.2% al grupo de edad avanzada. De este grupo de acuerdo a la Encuesta Nacional Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) del INEGI en 2016 del total de la población había 9.6 millones de mexicanos con al menos 65 años de los cuales el 31% tienen pensión o jubilación, 49% cuentan con algún programa social de pensión y el

\* Doctora en Ciencias Administrativas, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Docente de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

\*\* Licenciada en Administración de Empresas egresada de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, con experiencia laboral en el Departamento de Planeación de Ecología del Municipio de Juárez, en el Departamento de Normatividad de la Junta Municipal de Agua y Saneamiento de Ciudad Juárez y como inspectora de calidad en empresa maquiladora

\*\*\* Doctora en Economía y Organización de Empresas para la Competitividad empresarial, docente – investigadora del Departamento de Ciencias Administrativas del Instituto de Ciencias Sociales y Administración

# 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



# AJUSTE Y APOYO EN LA PREPARACIÓN PARA LA

JUBILACIÓN: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA SOCIALIZACIÓN

ADJUSTMENT AND SUPPORT IN PREPARATION OF RETIREMENT:  
AN APPROACH FROM SOCIALIZATION

*María Elizabeth Fernández Solís*  
*Carmen Patricia Jiménez Terrazas*  
Universidad Autónoma de Ciudad  
Juárez

## RESUMEN

La jubilación, como un proceso de aprendizaje y socialización, más que como una ruptura o salida del entorno laboral, favorece su preparación visualizándola como el inicio de una nueva etapa de la vida con características y rol diferentes a los vividos anteriormente. El objetivo de este estudio es conocer la preparación a la jubilación, el apoyo social esperado y los factores de ajuste a la jubilación en trabajadores con muchos años de expe-

riencia laboral y próximos al retiro, identificando también, cómo describen la jubilación, cómo se deberían enfrentar a la vejez y la afectación que tendrían con el cambio de rol en el retiro. La investigación es de naturaleza cualitativa, diseño narrativo de tópico, estrategia de investigación de estudios de casos múltiples mediante muestreo de juicio de empleados próximos a su retiro laboral de diversas empresas usando la técnica de levantamiento de datos de entrevistas y el instrumento de guía de entrevista estructurada.



UAEM

VII Congreso Internacional, X Coloquio Internacional y XV Nacional de  
Investigación en Ciencias Económico Administrativas  
"La industria manufacturera: productividad y crecimiento sustentable"



**La Red de Estudios Económico Administrativos**  
a través de la  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
de la  
**Universidad Autónoma del Estado de México**

Otorga la presente

# Constancia

a

**Josefa Melgar Bayardo, Ulises Mendoza Arvizo y  
Patricia Ramos Rubio**

Por su destacada participación como Ponentes con el trabajo "La  
preparación para la jubilación y los programas de pensiones en  
México"

en el marco del


**VII Congreso Nacional, X Coloquio Internacional y XV Nacional de  
Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**"La industria manufacturera: productividad y crecimiento sustentable"**

llevado a cabo los días 3 y 4 de septiembre de 2020.

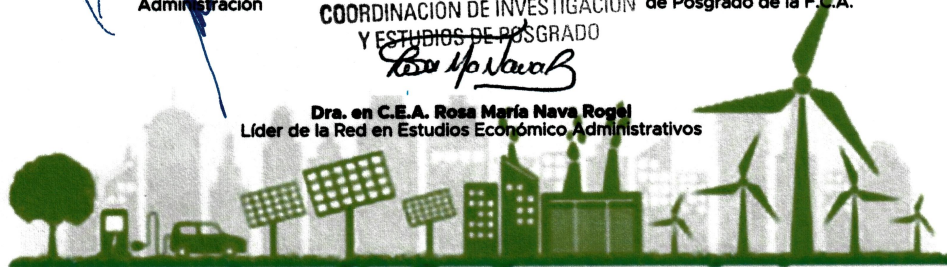
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
PATRIA LIBERTAD JUSTITIA  
"2020, Año del 25 Aniversario de los Estudios de Doctorado de la UAEM"

  
C.P.C. y M.A.I. Marcos Rafael García Pérez  
Director de la Facultad de Contaduría y  
Administración

  
FACULTAD DE CONTADURÍA  
Y ADMINISTRACIÓN  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
Y ESTUDIOS DE POSGRADO

  
Dra. en C.E.A. Eréndira Fierro Moreno  
Coordinadora de Investigación y Estudios  
de Posgrado de la F.C.A.

  
Dra. en C.E.A. Rosa María Nava Rogel  
Líder de la Red en Estudios Económico Administrativos





UAEM

VII Congreso Internacional, X Coloquio Internacional y XV Nacional de  
Investigación en Ciencias Económico Administrativas  
"La industria manufacturera: productividad y crecimiento sustentable"



**La Red de Estudios Económico Administrativos**  
a través de la  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
de la  
**Universidad Autónoma del Estado de México**

Otorga la presente

# Constancia

a

**Patricia Ramos Rubio, Josefa Melgar Bayardo y  
Carmen Patricia Jiménez Terrazas**

Por su destacada participación como Ponentes con el trabajo  
"Evaluación de programas de prejubilación y su impacto en el  
branding empresarial"

en el marco del

**VII Congreso Nacional, X Coloquio Internacional y XV Nacional de  
Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**"La industria manufacturera: productividad y crecimiento sustentable"**

llevado a cabo los días 3 y 4 de septiembre de 2020.

**PATRACUENCIA Y TRABAJO**  
"2020, Año del 25 Aniversario de los Estudios de Doctorado de la UAEM"



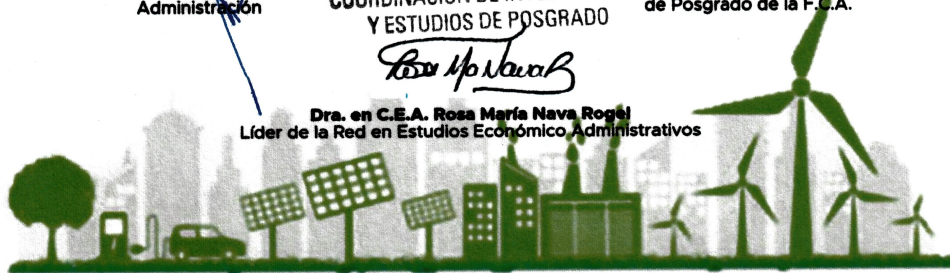
FACULTAD DE CONTADURÍA  
Y ADMINISTRACIÓN

**C.P.C. y M.A.I. Marcos Rafael García Pérez**  
Director de la Facultad de Contaduría y  
Administración

**Dra. en C.E.A. Eréndira Fierro Moreno**  
Coordinadora de Investigación y Estudios  
de Posgrado de la F.C.A.

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
Y ESTUDIOS DE POSGRADO

**Dra. en C.E.A. Rosa María Nava Rogel**  
Líder de la Red en Estudios Económico Administrativos





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

FCAYES

otorgan la presente

# Constancia

A: **Armando Ojeda Arredondo**

Por su participación con la ponencia *"SOCIALIZACIÓN DE LA JUBILACIÓN DESDE LA EXPERIENCIA DE LAS ESPOSAS DE JUBILADOS LABORALMENTE ACTIVAS"*, en el marco del Tercer Seminario Internacional Interdisciplinario de Investigación.

**"Por la realización plena del hombre"**

Ensenada, Baja California a 06 de noviembre de 2020.

*Chepoch*  
Dr. Sergio Cruz Hernández.  
Director.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

FCAYES

otorgan la presente

# Constancia

A: **Armando Ojeda Arredondo**

Por su participación con la ponencia "*Ritos organizacionales de jubilación y postjubilación en la UACJ*" en el marco del Tercer Seminario Internacional Interdisciplinario de Investigación.

**"Por la realización plena del hombre"**

Ensenada, Baja California a 05 de noviembre de 2020.

*Chepoch*  
Dr. Sergio Cruz Hernández.  
Director.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

FCAYES

otorgan la presente

# Constancia

A: **Carmen Patricia Jiménez Terrazas**

Por su participación con la ponencia *"SOCIALIZACIÓN DE LA JUBILACIÓN DESDE LA EXPERIENCIA DE LAS ESPOSAS DE JUBILADOS LABORALMENTE ACTIVAS"*, en el marco del Tercer Seminario Internacional Interdisciplinario de Investigación.

**"Por la realización plena del hombre"**

Ensenada, Baja California a 06 de noviembre de 2020.

*Chepoch*  
Dr. Sergio Cruz Hernández.  
Director.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

FCAYES

otorgan la presente

# Constancia

A: **Carmen Patricia Jiménez Terrazas**

Por su participación con la ponencia "*Ritos organizacionales de jubilación y postjubilación en la UACJ*" en el marco del Tercer Seminario Internacional Interdisciplinario de Investigación.

**"Por la realización plena del hombre"**

Ensenada, Baja California a 05 de noviembre de 2020.

*Chepoch*  
Dr. Sergio Cruz Hernández.  
Director.





Universidad Michoacana  
de San Nicolás de Hidalgo

Facultad de Contaduría  
y Ciencias Administrativas



*Cuna de héroes,  
Crisol de pensadores*



Otorgan la presente

# Constancia

A:

**Carmen Patricia Jiménez Terrazas**

Por haber participado con la Ponencia:

**Socialización organizacional, actitudes e intención de jubilarse  
en empleados de maquiladora en Ciudad Juárez**

**XI Congreso  
Internacional**

de Contaduría, Administración, Mercadotecnia e Informática Administrativa

Realizado el 26 y 27 de Noviembre de 2020, en formato virtual.

*Morelia, Michoacán 27 de Noviembre de 2020.*

Dr. Evaristo Galeana Figueroa  
Director de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas  
y Presidente del Comité Organizador



"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN



OTORGAN LA PRESENTE

# Constancia

A:

MYRNA VERONICA RODRIGUEZ AMAYA,  
CARMEN PATRICIA JIMÉNEZ TERRAZAS

Por su valiosa participación al evento académico denominado:



CONGRESO  
INTERNACIONAL  
ADMINISTRACIÓN 1.0

*"La administración, resiliencia,  
perspectiva humana y retos,  
en la nueva normalidad"*



COMO AUTORES DE LA PONENCIA: ACTITUDES Y SIGNIFICADOS HACIA LA JUBILACIÓN EN EL  
CENTRO TÉCNICO DE APTIV DE CIUDAD JUÁREZ

Organizado por el Departamento de Administración.

Celebrado a través de la plataforma Teams, el 21, 22 y 23 de abril de 2021.

**Dra. María Elena Robles Baldenegro**  
Directora de la División de Ciencias  
Económicas y Administrativas

**Dra. María Candelaria González González**  
Jefa del Departamento de Administración



UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN  
ACADÉMICA DE  
CIENCIAS  
ECONÓMICO  
ADMINISTRATIVAS

REVISTA  
HITOS  
DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS



## División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Otorga la presente

# CONSTANCIA

A:

Luis Alejandro García Velázquez  
Carmen Patricia Jiménez Terrazas

Por su participación en la ponencia **"Percepción sobre la salud familiar ante la jubilación, actitudes hacia la jubilación y buen envejecer entre estudiantes universitarios de Ciudad Juárez, Chihuahua"**, del **1er. Congreso de Ciencias Económico Administrativas**, en el marco de la conmemoración del **"27 Aniversario de la Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas"**.

Villahermosa, Tabasco; Junio 10 de 2021.

  
Dr. Luis Manuel Hernández Govea  
Director