



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Facultad de Educación y Humanidades
Departamento de Ciencias Sociales
Magister en Familia, Mención Intervención Familiar

**“SISTEMATIZACIÓN DEL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, OCTAVA REGION, CHILE”**

**PROYECTO APLICADO
PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN FAMILIA**

Autores: Elena Cordero Miranda.
Alejandro López Villagrán.

Docente Guía: Nelson García Araneda.

Concepción, Julio de 2013

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	3
A. Sistematización	4
I PRIMER TIEMPO:	
A. Presentación de la Práctica Social	7
B. Motivación e Importancia del Programa	10
C. Teorías y Enfoques	15
D. Delimitación y Caracterización de la Situación de Intervención	24
E. Proyección	29
F. Objetivo General y Específicos del Programa	31
II SEGUNDO TIEMPO:	
❖ Delimitación de Objetivos de la Sistematización	37
III TERCER TIEMPO:	
❖ Reconstrucción de la Historia a Través del Proceso Vivido	39
IV CUARTO TIEMPO:	
❖ Análisis, Síntesis e Interpretación Crítica del Proceso	47
V QUINTO TIEMPO:	
Conclusiones	
1. La Experiencia de Capacitación	60
2. La Formación del Grupo de Desvinculados	61
3. La Recepción por parte de los Usuarios del Programa	64
VI BIBLIOGRAFIA	70
VII ANEXOS	
❖ Registro Gráfico de Actividades Realizadas	73
❖ Cronograma de Trabajo	90
❖ Tabla de Recursos	91

INTRODUCCION

El presente trabajo de sistematización dará a conocer la experiencia de trabajo con adultos mayores en el proceso de ejecución de un programa de desvinculación laboral a cargo de Asistentes Sociales del Departamento de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío y de alumnos en práctica de la Escuela de Trabajo Social de la misma Universidad.

Esta experiencia se inicia en el año 2009 cuando se encuentran en trámite las leyes de incentivo al retiro que beneficiarían a trabajadores del Sector Público, y en particular a funcionarios de las Universidades Estatales.

Con la aprobación de estas leyes se da inicio a un proceso de desvinculación laboral de un importante número de funcionarios que reunían los requisitos para jubilar y que pertenecían a los estamentos académicos y administrativos de la Universidad del Bío-Bío en ambas Sedes de la Institución.

Este proyecto nace por iniciativa del Departamento de Bienestar del Personal y de la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de preparar a los funcionarios para afrontar de la mejor forma posible este importante y trascendental paso en su vida.

Cabe hacer notar que hasta el momento no existían experiencias de esta índole en la Universidad por el escaso número de personas desvinculadas y/o jubiladas, principalmente porque en el Sector Público existe un alto grado de estabilidad laboral y las condiciones para jubilar no eran favorables desde el punto de vista económico.

Asimismo por el nuevo sistema de pensiones implementado en el año 1981, que pasó de un sistema de reparto a un sistema de capitalización individual, no existían experiencias y/o capacitación para la toma de decisiones en el momento de iniciar el trámite de jubilación y elegir las distintas alternativas de pensiones

existentes en el mercado dentro de las modalidades de retiro programado y de rentas vitalicias.

La preparación anticipada para la jubilación y los programas de desvinculación laboral en los mismos lugares de trabajo constituyen elementos fundamentales para el afrontamiento y adaptación positiva en esta etapa.

El programa además de la capacitación sobre el sistema previsional y los sistemas de protección de salud, incluyó aspectos biopsicosociales.

A.- La Sistematización.

Es la “Acción y efecto de sistematizar”, o sea, reducir a un sistema (Gago,1985 p.79).

“La sistematización es una interpretación crítica de la práctica que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo” (Sandoval, 2005, pp.116-117).

Es el procedimiento y conjunto de operaciones que ordena, describe, articula y recupera el desarrollo de una experiencia práctica, conectando los datos empíricos que en ella se obtienen con una determinada teoría.

El concepto alude a sistema, que es precisamente un conjunto interconectado de elementos tratados como una totalidad. (Kisnerman, Mustieles,1997, p.13).

“Un método que busca generar conocimiento social a partir de las experiencias, para ofrecerlo como orientación a otras experiencias similares”. (Quiroz y Morgan s/a. p.14).

“Una reflexión teorizada en torno a una práctica social realizada” (Quiroz y Morgan s/a. p.14).

Entendiendo que la sistematización es un procedimiento que permite aprender de las experiencias y que es importante porque permite comunicar y recuperar experiencias que pueden servir como antecedentes para otras experiencias, independientes del lugar donde se desarrollen.

“Para ser sistematizable, toda experiencia de trabajo con sectores populares debe contar con un conjunto de conceptos o categorías fundamentales teóricamente. Asimismo, el marco teórico permite contar con una orientación general para la reflexión y análisis de la experiencia desde una perspectiva más general”. (Morgan y Quiroz, 1988 p.14).

Para Oscar Jara¹ la sistematización permite:

- Tener una comprensión más profunda de las experiencias que realizamos, con el fin de mejorar la propia práctica.
- Compartir con otras prácticas similares las enseñanzas surgidas de la experiencia.
- Aportar a la reflexión teórica conocimientos surgidos de prácticas sociales concretas.

Conocer las ventajas de la sistematización nos lleva a pensar cómo hacerla para aprovecharla en el campo profesional.

Existen variadas propuestas de cómo hacerla, lo que está claro es que se necesita un método que nos señale el camino a seguir.

Para nuestro trabajo, usaremos la propuesta de Oscar Jara, que consta de cinco tiempos.

¹ Jara, O. (1994) *Para Sistematizar Experiencias, Una propuesta Teórica y Práctica*. Lima.

El primer tiempo: El Punto de Partida.

- Partir de la propia práctica.
- Toda experiencia es un proceso que ha transcurrido en el tiempo y en ese trayecto se han realizado muchas cosas.
Es importante desde el inicio tener claro qué queremos sistematizar, formas y medios para hacer registros y reflexionar, organizar y determinar conclusiones sobre cada etapa para retroalimentar el proceso.
Tener un diagnóstico de inicio, contar con una propuesta estratégica, tener claridad en lo que se pretende hacer.

Segundo Tiempo: Las Preguntas Iniciales.

- ¿Para qué queremos sistematizar? (definir el objetivo de la sistematización).
- ¿Qué experiencia(s) queremos sistematizar? (delimitar el objeto a sistematizar).
- ¿Qué aspectos centrales de esa(s) experiencia(s) nos interesa sistematizar? (precisar un eje de sistematización).

Tercer Tiempo: Recuperación del proceso vivido.

- Reconstruir la historia.
- Ordenar y clasificar la información.

Cuarto Tiempo: La Reflexión de fondo ¿Por qué pasó lo que pasó?

- Análisis, síntesis e interpretación crítica del proceso.

Quinto Tiempo: Los puntos de llegada.

- Formular conclusiones.
- Comunicar los aprendizajes.

I PRIMER TIEMPO

A. Presentación de la Práctica Social.

Con la finalidad de comprender e iniciar nuestro análisis del proceso de intervención profesional realizado en la Universidad del Bío-Bío con funcionarios y ex-funcionarios, iniciaremos esta presentación con la fundamentación, contexto y bases teóricas que sustentaron el Programa de Desvinculación Laboral.

Definición de algunos conceptos utilizados:

Desvinculación Laboral:

Proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato de, una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización.

Jubilación:

Acto administrativo mediante el cual un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva (inactividad laboral) tras haber alcanzado la edad máxima legal para trabajar.

Adulto Mayor:

La expresión tercera edad o **adulto mayor**, es un término antrópico-social que hace referencia a la población de personas mayores o ancianas. En esta etapa el cuerpo se va deteriorando y, por consiguiente, es sinónimo de **vejez** y de **ancianidad**. Se trata de un grupo de la población que tiene 60 años de edad o más. Hoy en día, el término va dejando de utilizarse por los profesionales y es más utilizado el término *personas mayores* (en España y Argentina) y *adulto mayor* (en América Latina). Es la séptima y última etapa de la vida (prenatal, infancia, niñez,

adolescencia, juventud, adultez y vejez o ancianidad) aconteciendo después de ésta, la muerte.

Calidad de Vida:

Es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí, es decir, informalmente la calidad de vida es el grado en que los individuos o sociedades tienen altos valores en los índices de bienestar social.

El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social.

Vejez:

En la teoría del desarrollo, la Vejez, es la última etapa de la vida. El envejecer es un proceso complejo y fascinante que experimentan todos los seres humanos. Es un cambio continuo que ocurre a través de toda la vida, desde el mismo momento del nacimiento. Se manifiesta de una forma compleja por todas las múltiples facetas – fisiológicas, emocionales, cognitivas, sociológicas, económicas e interpersonales – que influyen en el funcionamiento y bienestar social.

Intervención Psicosocial:

“Considera que la intervención psicosocial se debe centrar en el acompañamiento que se hace a los sujetos sociales en su proceso de comprensión y transformación de sus realidades, en sus condiciones de vida en concreto y dentro del marco de sus derechos humanos, sociales y ciudadanos”. (Montero. 2006, p.116).

Programa de Preparación para la Desvinculación Laboral:

La Institución donde se realiza el Proyecto es en la Universidad del Bío-Bío, bajo la Dirección de Recursos Humanos, el Departamento de Bienestar del Personal ejecuta el proyecto, en la Sede Concepción.

La Universidad del Bío-Bío es una institución de educación superior, pública, estatal y autónoma, de carácter regional, que se ha propuesto por misión:

- Formar profesionales de excelencia capaces de dar respuesta a los desafíos de futuro, con un modelo educativo cuyo propósito es la formación integral del estudiante a partir de su realidad y sus potencialidades, promoviendo la movilidad social y la realización personal.
- Fomentar la generación de conocimiento avanzado mediante la realización y la integración de actividades de formación de postgrado e investigación fundamental, aplicada y de desarrollo, vinculadas con el sector productivo, orientadas a áreas estratégicas regionales y nacionales.
- Contribuir al desarrollo armónico y sustentable de la Región del Biobío, a través de la aplicación del conocimiento, formación continua y extensión, contribuyendo a la innovación, productividad y competitividad de organizaciones, ampliando el capital cultural de las personas, actuando de manera interactiva con el entorno y procurando la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar una gestión académica y administrativa moderna, eficiente, eficaz y oportuna, centrada en el estudiante, con estándares de calidad certificada que le permiten destacarse a nivel nacional y avanzar en la internacionalización.

Línea de Trabajo y Programa en que se enmarca el proyecto:

Problemática Social del Adulto Mayor.

Programa de Desvinculación Laboral del Departamento de Bienestar del Personal
Sede Concepción.

Nombre del Proyecto:

Programa de Desvinculación Laboral. Universidad del Bío-Bío.

B. Motivación e Importancia del Programa.

Cambios Demográficos.

Como consecuencia de la evolución social y las tendencias demográficas actuales, en muchos países la pirámide poblacional se está invirtiendo, también nuestro país ha presentado notables cambios demográficos en especial los últimos 15 años.

Al comparar las pirámides poblacionales de los años 60 en adelante se advierte un incremento de la población en edades adultas, estabilización de la población joven y una disminución notable de la población de niños(as).

Hasta hace un tiempo, las personas que sobrepasaban los 55-60 años, no suponían un porcentaje elevado con respecto al total de la población y el mayor número lo encontrábamos en la infancia y la adolescencia, ahora se produce el fenómeno contrario, es decir la base de la pirámide poblacional, empieza a disminuir aumentando su cúspide, que es donde se incluyen las personas de más edad.

Chile junto a otros cinco países de Latinoamérica (Argentina, Uruguay, Trinidad Tobago y Antillas Neerlandesas) está en una fase de envejecimiento avanzado, con niveles de fecundidad que fluctúan entre los 1,8 y 2,1 hijos por mujer, con un índice de envejecimiento que fluctúa entre las 51 y 82 personas mayores por cada 100 niños.

En la actualidad las personas mayores representan por primera vez en la historia el 10% de la población regional, equivalente a 57,3 millones de habitantes. Se trata de un hecho inédito que seguramente tendrá grandes repercusiones a partir de la segunda década del siglo XXI.

Este proceso seguirá profundizándose en los próximos años de manera acelerada, sobretodo en el período 2010-2030, cuando la tasa de crecimiento de este grupo poblacional sea de 2,3%, la que si bien disminuirá en el siguiente período (2030-2050) a 1,5%, seguirá siendo la más elevada del conjunto de la población.

Nuestro país no es ajeno a este cambio demográfico. En 1990, sólo el 6,13% de la población tenía 65 años o más. En 2011, ese porcentaje alcanzó a 10,6%.

Los mayores de 85 años pasaron de 69.250 en 1990 a 201.791 en el año 2011, casi 200% de aumento en 20 años.

Según estimaciones de un estudio elaborado por CEPAL (2002) para un futuro no tan lejano, esto es para el 2025, muestran que un 18,1% de la población estará compuesta por personas de 60 años y más.

De esta forma, el cambio demográfico y el envejecimiento de la población se convierte en una de las características del siglo XXI, durante el cual por primera vez en la historia la proporción de población joven y la población correspondiente a adultos de 60 años y más serán equivalentes (Naciones Unidas, 2000).

Surgen así nuevas generaciones de personas mayores que están formándose y serán formadas por quienes llegan progresivamente a la vejez. Ante esta extensión de la vida de las personas se plantea la redefinición de las fronteras generacionales, así como la de los conceptos e implicaciones relacionados con las mismas (Rey, 1999 citado en Parales y Dulcey-Ruiz, 2002), haciéndose necesario abordar los nuevos escenarios y las nuevas conceptualizaciones que se dan para poder clarificar el panorama actual de la vejez y el envejecimiento, tanto a nivel teórico como empírico.

Lo anterior hace que los temas relacionados con la vejez y el envejecimiento se constituyan en una de las principales preocupaciones del sector público y privado, entre ellos la jubilación, el sistema de pensiones, salud, vivienda, y en general el mejoramiento de la calidad de vida de las personas mayores.

Población por tramos de edad, porcentajes con respecto al total y sexo en Chile, 2010.

Tramos de edad	Miles	% Respecto al total de la población.	Sexo hombres Miles.	%	Mujeres miles	%
Total	17.138	100 %	8.475	49.59 %	8.663	50.5 %
65 y más	2.255	13,2 %	994	44.1 %	1.261	55.9 %
60 y más	1.584	9,2 %	674	42.6 %	910	57.4 %
60-69	1.211	7,1 %	570	47.1 %	641	52.9 %
70 y 79	685	4.0 %	296	43.2 %	389	56.8 %
80 y más	359	2,1%	128	35.7 %	231	64,1 %

Fuente: Naciones Unidas. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Proyecciones Mundiales de Población.

Dado que el comportamiento económico de las personas varía según la etapa del ciclo de la vida en la que se encuentran, los cambios en la estructura por edades de la población tienden a producir un impacto importante en el proceso de desarrollo económico del país.

Una alta proporción de personas dependientes, ya sean niños o adultos mayores, tienden a limitar el crecimiento económico, pues una parte significativa de los recursos es destinada a atender sus demandas.

La relación de dependencia al vincular a la población potencialmente en edades inactivas (menores de 15 años y de 60 años y más) con la población en edades potencialmente activas (entre 15 y 59 años) constituye un importante indicador de los efectos eventuales de los cambios demográficos sobre el desarrollo socioeconómico.

Chile en la fase de transición avanzada, presenta una relación de dependencia que permanece por debajo del promedio regional (América Latina) debido a su proporción relativamente menor de niños. Sin embargo, a partir de 2011 empieza a incrementarse rápidamente, a causa del aumento proporcional de las personas mayores, y desde 2020 superará el promedio regional.

Impacto económico de los cambios demográficos en sector salud y en el sistema de pensiones.

El gasto de atención de salud suele concentrarse en los niños y las personas mayores por la mayor demanda que estos plantean al sector salud.

La tasa de dependencia de la atención de salud mide la relación entre el número de consumidores de este tipo de servicios y el número de productores totales en la economía. Para la próxima década se prevén diferencias considerables en relación a los efectos de los cambios en la estructura de edades de la población en el financiamiento de la atención de salud. En Chile se prevé un aumento de la tasa. Si no se realiza un mayor esfuerzo, los recursos por beneficiario durante la década que viene registrarán una contracción del 3%, debido al envejecimiento de la población.

El cambio demográfico además de afectar el financiamiento de la salud, repercutirá notablemente en el tipo de necesidades de atención sanitaria que tendrá la población.

Esto significa que, además de enfrentarse a los nuevos problemas que suponen las enfermedades crónicas, degenerativas e incapacitantes provocadas por el envejecimiento de la población, habrá que preocuparse por la carga que implican

las enfermedades infecciosas típicas de las etapas tempranas de la transición epidemiológica.

En nuestro país los avances en materias de salud, como el Plan Auge y los seguros catastróficos, han permitido acomodar la creciente demanda por atención de los adultos mayores. Sin embargo, Chile no parece estar preparado para los desafíos que se avecinan.

El sistema de cuidado de salud para adultos mayores es precario, y los servicios de calidad significan altos costos para los hogares. Por otra parte, los seguros de salud para la vejez no están desarrollados, por lo que es difícil poder distribuir los riesgos a lo largo del ciclo de vida.

Los cambios demográficos señalados dificultarán además de manera creciente el financiamiento de los sistemas de pensiones de reparto. En muchos países esta inquietud sobre la sostenibilidad fiscal a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones condujo a su reforma, a través de privatizaciones totales o parciales como es el caso de Chile en el año 1981.

La tasa de dependencia de las pensiones mide la relación entre el número de pensionados y el de productores. En América Latina la tasa se situó en el 7% en 1950. La presión demográfica sobre los sistemas de pensiones de reparto fue casi imperceptible durante la mayor parte del último siglo. Esta tasa registró un ligero aumento durante las últimas 6 décadas, para situarse en el 9% en el año 2008.

Recientemente los efectos del envejecimiento de la población latinoamericana han empezado a hacerse evidentes, y se prevé que la tasa de dependencia de las pensiones aumente bruscamente, situándose próxima al 20% en 2050. Es decir, sin tener en cuenta el impacto adicional de la ampliación de la cobertura de las pensiones, el envejecimiento de la población haría que los impuestos destinados a las pensiones aumentarían más del doble, pasando del nivel de 9% al 20 % de los ingresos laborales para mediados del siglo.

En el caso de Chile el nuevo sistema de pensiones no fue diseñado para sustentar 30 o 40 años luego de la jubilación. Es preciso revisar sus parámetros acomodándolos a las exigencias actuales.

C. Teorías y Enfoques.

Dada su complejidad, existen dos perspectivas de análisis para el proceso de envejecimiento. Por un lado el abordaje sociológico, cuya unidad de análisis es la sociedad y cuya atención se centra en el estudio de las características de la sociedad y las condiciones de vida de las personas mayores y, la consideración del individuo como unidad de análisis en donde el énfasis es más de tipo psicológico y se enfoca a la manera en que el individuo enfrenta su propio envejecimiento dentro de un contexto social que lo condiciona.

A raíz de esto es que muchas son las variables psicológicas que afectan a los adultos mayores ya que se sienten vulnerados en muchos aspectos y el cambio generado dentro de ellos muchas veces afecta su desarrollo físico, psicológico y social. El ser humano requiere trabajar no solo para resolver las necesidades apremiantes de la vida sino que necesita hacerlo en un nivel de consonancia con sus propios límites, intereses y capacidades. La pérdida o interrupción del trabajo produce a la persona afectada frustraciones y consecuencias altamente negativas como por ejemplo una pérdida de la autoestima, estrés, depresión, junto con otras muchas enfermedades que se acentúan debido a la edad de las personas las cuales tiene relación con todo tipo de cardiopatías, enfermedades respiratorias etc.

- **Teoría Psicoanalítica y Conductismo.**

La teoría psicoanalítica y la del conductismo, se consideran ambas las más influyentes de la conducta humana. Ante esto no es extraño descubrir que sean éstas aplicadas para comprender la conducta de las personas de edad avanzada. (Es importante señalar que los mismos principios generales que rigen el

funcionamiento psicológico a cualquier edad se aplican también a la edad avanzada o a la adultez mayor).

“La teoría Psicoanalítica considera que lo que ocurre en la infancia es importante para la salud psicológica. Para ellos la personalidad se forma básicamente en una edad temprana y después permanece relativamente estable durante toda la vida”².

Otras teorías relacionadas con el envejecimiento y que están referidas al período de adaptación y ajuste personal de los Adultos Mayores, es la “Teoría clásica del envejecimiento satisfactorio”³ que basa sus postulados señalando que la forma en que las personas viven su envejecimiento se describe en la desvinculación progresiva o bien en la sustitución de unas actividades por otras.

- **Teorías Sociales Sobre el Envejecimiento.**

“Las primeras teorías se concentraron en los aspectos negativos de la vejez, enfatizando las pérdidas relacionadas con el envejecimiento, con el aumento del aislamiento social debido a la merma de los roles sociales, vinculados especialmente a la jubilación”⁴. Estas enfocaban principalmente las dificultades individuales de adaptación a la vejez, y a la auto imagen de los Adultos Mayores.

Sin embargo, más recientemente se ha observado un cambio de rumbo en las concepciones teóricas, ya que la vejez percibida no sólo por sus rasgos negativos sino como una nueva etapa de la vida que entraña retos y posibilidades.

1. Enfoque Estructural – Funcionalista.

“Supone que los sistemas tienen las características de orden, interdependencia y se inclinan hacia un equilibrio interno (Ritzer, 1993). Se infiere que las personas están motivadas por una tendencia a obtener el máximo de gratificación y las

² Belsky J. (1996) *Psicología del Envejecimiento*, Barcelona, Masson, Pág. 16.

³ Vega J (1996) *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. España. Pág. 273.

⁴ CEPAL- CELADE, (1999) *Chile y las condiciones de vida de los adultos mayores*. p8.

relaciones sociales están mediadas y definidas por sistemas culturalmente estructurados”⁵.

Los elementos que incorpora este enfoque teórico son las normas, los papeles sociales y la socialización. Dentro de esta perspectiva encontramos las siguientes teorías:

- Teoría de la Desvinculación o Retraimiento.
- Teoría de la Modernización.
- Teoría de la Pérdida de Roles.
- Teoría de la Adaptación.
- Teoría de la Crisis.

1.1 Teoría de la Desvinculación o Retraimiento.

“Esta teoría propuesta por Cummings y Henry en 1961, percibe la vejez como un tiempo durante el cual el individuo gradual y voluntariamente se desvincula o va abandonando el interés y el desempeño de algunos roles y status. La reducción de la actividad es bien recibida por los ancianos y considerada como normal.

Esta teoría presupone que las personas están listas para el retiro cuando se dan cuenta del corto período que les resta por vivir y cuando van perdiendo energía y vitalidad para mantener las funciones y relaciones sociales de edades previas”⁶.

Por estas razones las personas ancianas consideran que esta separación es social y psicológicamente funcional, parte del envejecimiento normal que les permite prepararse para el retiro total de la vida social. De manera que la sociedad debe buscar la forma ordenada de transferir las responsabilidades y aislar a este sector de la participación social.

⁵ Sánchez C. *Gerontología Social*, Buenos Aires. Espacio p. 81.

⁶ Sánchez C. *Gerontología Social*; Buenos Aires. Espacio p. 82.

Teoría de la Modernización.

Esta teoría supone que la “posición de prestigio del Adulto Mayor se relaciona inversamente con el nivel de industrialización de la sociedad. No obstante, Cowgill y Holmes (1972) plantean que la pérdida de posición social no es privativa de las sociedades occidentales y abarca a toda cultura en proceso de modernización y está ocurriendo independientemente de las tradiciones económicas, religiosas, políticas y sociales. Aún en sociedades donde la tradición hace un llamado al apoyo familiar y al respeto por los mayores, esta tradición se cuestiona a niveles prácticos”⁷.

Estas circunstancias de la modernización generalmente se asocian a una pérdida de posición social de las personas mayores en diversas sociedades. Además, ellas conducen inevitablemente a una brecha intergeneracional y a que la población adulta mayor esté desprovista y excluida de las corrientes modernizadoras de la sociedad.

1.2 Teoría de la Pérdida de Roles.

Se estima que el retraimiento o la desvinculación van más allá de abandonar la vida activa, es algo simbólico y cultural, donde se produce una pérdida de los roles sociales que otorgan a las personas significado, propósito e identidad. “La desvinculación es una conducta impuesta a los mayores como consecuencia de las metas sociales en las que están obligados a participar. Burgess (1960), destaca la falta de roles atribuidos socialmente a la ancianidad y la ambigüedad de los roles que permanecen”⁸.

La vida de los ancianos se ve vacía de contenidos “ha desaparecido el papel del anciano, característico de las sociedades agrarias, en las que se valoraba la

⁷ Sánchez, C. (2000) *Gerontología Social*. Buenos Aires. Espacio. p. 84

⁸ Sánchez, C. (2000) *Gerontología Social*. Buenos Aires. Espacio, p. 86.

experiencia. En la sociedad industrial, ese papel es equívoco o nulo y es más bien fruto de la regulación legislativa que del aprecio social real” (Moragas 1991)⁹.

1.4 Teoría de la Adaptación.

Esta teoría plantea que las “personas están continuamente adaptándose a las condiciones de vida. La adaptación es un proceso activo que pone énfasis en ciertos roles y actividades a cabo en determinadas etapas del ciclo vital”¹⁰.

Se señala que existen distintos estilos de adaptación a la vejez dependiendo del grado de actividad y participación en la vida, rasgos de personalidad y hábitos.

1.5 Teoría de la Crisis.

Según esta teoría, se busca explicar la situación desventajosa que tienen las personas ancianas, en relación con los problemas laborales y de jubilación. El supuesto básico, estriba en considerar que la sociedad se caracteriza por la desigualdad y el conflicto. Sus orígenes están en los planteamientos de Marx, quien consideraba que las relaciones sociales entre las personas, están mediatizadas por sus posiciones relativas, respecto de los medios de producción económica de la sociedad.¹¹

2. Enfoque Interaccionismo Simbólico.

El interaccionismo- simbólico plantea cuatro teorías: Actividad, continuidad, Socio ambiental y Aceptación.

2.1 Teoría de la Actividad.

Esta teoría señala que mientras más activos se mantengan los adultos mayores más satisfactoriamente envejecerán y serán un poco más felices. Las personas

⁹ Moragas, R. (2004) *Gerontología Social*, Barcelona. Herder. p. 58.

¹⁰ Sánchez C. (2000) *Gerontología Social*. Buenos Aires. Espacio p. 88.

¹¹ Rubio, R. (2011) *Modelos y Teorías desde la perspectiva sociológica*. Granada. Caritas Diocesana de Ourense. p. 126.

que envejecen satisfactoriamente mantienen los niveles de actividad de la edad adulta durante más tiempo y sustituyen las actividades perdidas por otras nuevas.

Así pueden mantener sus lazos y roles sociales, puesto que, son consideradas las principales fuentes de satisfacción personal. Es importante señalar que no todas las actividades producen las mismas satisfacciones, a pesar de esto es necesario y vital mantenerse activo.

“La teoría de la actividad parte de la idea de que los adultos mayores deben mantener su acostumbrado nivel de vinculación y de actividad y que el grado de vinculación o desvinculación con la sociedad está muy influenciado por los antecedentes experiencias de las personas. El argumento definitivo es que el mantenimiento de sustanciales niveles de actividad es necesario para un envejecimiento exitoso”¹². Esta teoría considera que el individuo debe ocupar su tiempo en nuevos roles propios de su nuevo estado, a fin de no caer en la inadaptación y en la alienación. Se trata de encontrar estrategias de socialización que permitan; conservar los antiguos roles que venía desempeñando, encontrar nuevos roles que supongan una aceptación real, y una valoración positiva por parte del contexto social en el que el adulto mayor se enmarque. Dichos "nuevos roles" deberían estar valorados incluso económicamente, puesto que, lamentablemente en nuestro medio social es considerado uno de los índices de aceptación social.

2.2 Teoría de la Continuidad.

La premisa básica de esta teoría, es que “el individuo en etapas previas de su vida va desarrollando actitudes, valores, metas, hábitos y comportamientos que mantiene en la vejez. Por lo tanto, la vejez no implica un cambio drástico en la vida de las personas sino que es una extensión de la vida y difiere en que en esta

¹² Sánchez (2000) *Gerontología Social*. Buenos Aires. Espacio. p. 96.

etapa de Adulthood Mayor solo se muestran signos de un declinar en las actividades”¹³.

De esta manera, la adaptación a la vejez es percibida como un proceso que puede tomar muchas direcciones y por lo tanto existen variadas respuestas posibles para el envejecimiento. De igual modo los ancianos mantienen muchos de sus roles y status mediante la continuidad del desempeño de sus habilidades para adaptarse mejor a la etapa de la vejez (Corey, 1983).

Por otra parte, no debemos olvidar que todas las personas se desvinculan de la sociedad y algunas siguen participando activamente. La razón para que algunos se retraigan y otros continúen activos radica en las tendencias de personalidad y en su trayectoria de vida (R. Videbeck y A. Knox, 1965). Las experiencias y la autopercepción explican el ajuste exitoso a la experiencia de vejez (H. Covey, 1981).

Mitos.

Es relevante mencionar los distintos mitos que se han arraigado en la sociedad los cuales tienen directa relación con los estados psicológicos que presentan las personas tras el proceso de desvinculación.

a) Mito de la Senilidad.

Este mito supone que la vejez y la enfermedad van juntas de la mano. El dicho popular expresa que una vez se llega a la edad de 60 años el camino es “cuesta abajo” y en cualquier momento la persona decae o se enferma. Se considera a la mayoría de la población anciana como incapacitada por una salud pobre. Se asocia la vejez con senilidad o deterioro mental. Es preciso descartar esa falsa idea o prejuicio reconociendo que el envejecer es una parte del ciclo vital y que se empieza a envejecer desde el momento de nacer.

¹³ Sánchez, C.; *Gerontología Social*. Buenos Aires. Espacio. p. 97

b) El Mito del Aislamiento Social.

Se dice, generalmente, que las personas de la tercera edad se sienten miserables y que lo mejor para ellos es el aislamiento de la vida social. Decir que la persona de edad mayor busca a menudo el reposo, la inactividad, la soledad, y la espera pasiva del final son otras conjeturas erróneas. La actividad no significa siempre trabajo remunerado o juventud. La palabra actividad tiene distintas acepciones, tales como: acciones, tareas, intercambios de aprendizaje, recreación, enseñanza, uso del tiempo libre a favor de sí mismo y el ser solidario con otros. Este mito es producto de la teoría de la separación. La misma establece que las personas ancianas prefieren aislarse de la sociedad, de la vida y se retiran a su propio mundo. La concepción del aislamiento nace de los ejes de la producción. Se necesitaba un apoyo para estas creencias y por consiguiente surgió la teoría de la desvinculación o separación elaborada por los investigadores norteamericanos, Elaine Cummings y William Henry (1961). Esta teoría sustentaba que había una necesidad en el anciano de separarse, desprenderse de los afectos, y a su vez en la sociedad imperaba el deseo de ir aislándolos. Dicha teoría ha sido sometida a prueba por muchos estudiosos y se ha concluido que este proceso es algo más individual y no está generalizado entre la población anciana. Algunas personas ancianas optan por llevar una vida solitaria por decisión propia o porque son forzados por una serie de circunstancias sociales. La sociedad y el individuo se involucran en el acto de retraerse. Esta acción muchas veces puede ser creada por las actitudes y valores de una sociedad que provee pocas oportunidades para una participación activa continua en ésta. Ser productivo puede significar un empleo a tiempo parcial, un trabajo no remunerado, actividades voluntarias, cuidar niños o enfermos y todas las formas de proyectos en el hogar desde tejer hasta la jardinería. Muchas personas de edad avanzada se quejan de la soledad, pero otros la ven como algo normal por haber pasado períodos similares en otras etapas de sus vidas.

c) El Mito de la Inutilidad.

Esta idea nace de una sociedad capitalista en la cual la persona vale de acuerdo a lo que produce y mientras más produce más poder posee. Ella se basa en la producción material y la ganancia. En una sociedad donde la productividad es una medida del valor de la persona, no estar activo en el trabajo remunerado contribuye a perder prestigio social. Los ancianos cuya fortaleza física va decayendo y cuya propiedad es insignificante, tienen entonces poco valor, en estas sociedades. Es la misma sociedad la que va marginando a las personas de mayor edad de las áreas de producción al obligarle en ocasiones a retirarse o jubilarse. En muchas sociedades, la jubilación actúa como una barrera o demarcación que deja afuera del círculo a todos aquellos que al cumplir 60 o 65 años engrosan las filas de los llamados “pasivos”. Con esta salida se les induce a replegarse, a un reposo forzoso y así de alguna manera los marginados por la sociedad son llamados “no productivos”.

d) El Mito de la Poca Creatividad e Incapacidad para Aprender.

Muchas veces se le atribuye al envejecimiento dificultades que están relacionadas a la falta de hábito o de capacitación. La educación ha estado ligada al aprendizaje para la vida productiva. El niño y el joven se capacitan para poder ingresar en el mundo del trabajo e incluso la educación de adultos tiene esa finalidad. En la actualidad esta perspectiva ha estado cambiando y ha surgido un movimiento educativo hacia la educación permanente. Esta tendencia tiene como finalidad el aprendizaje y la educación a lo largo de toda la vida, lo cual establece que la educación no tiene que estar únicamente vinculada al servicio de la producción. Sin embargo, se señalan ciertas dificultades que la persona anciana tendría que confrontar para aprender, siendo éstas las siguientes: mayor lentitud, menor flexibilidad, pérdida de la capacidad de atención y concentración, dificultades en la escritura y en las matemáticas e incapacidad para incorporar conocimientos nuevos.

e) El Mito de la Asexualidad.

Se expresa con frecuencia que pasada la edad de 60 años las relaciones sexuales no son placenteras y que las personas ancianas son asexuales. Los tabúes culturales y la actitud de muchos profesionales son responsables de este mito. Los términos “viejo verde” o la “vieja dama indigna”, la molestia de los familiares con las personas mayores que deciden formar nuevas parejas y la caricaturización en los medios televisivos de la sexualidad de las personas ancianas son algunas de las manifestaciones de este tipo de prejuicio. La gente vieja se visualiza como carente de deseos sexuales y en caso de manifestarlos se les juzga como “anormales”. Se juzga que la sexualidad y las relaciones sexuales están reservadas para los jóvenes y generalmente se confunde sexualidad con lo genital. La sexualidad es una dimensión del ser humano que está presente siempre.

f) El Mito de la Inflexibilidad.

Se imagina que las personas ancianas son tercas, inflexibles, cascarrabias. La habilidad de adaptarse rápidamente a los cambios está en concordancia a patrones desarrollados en etapas previas de vida y no al envejecimiento en sí. El nivel de rigidez de las personas está asociado al grado de escolaridad y al número de años que han transcurrido desde que asistieron a la escuela. A mayor inteligencia, menos probabilidad de rigidez (Lugo y Hershey, 1979). El carácter inflexible de algunas personas no es producto de la edad, sino es parte de su personalidad que ha sido moldeada a través de sus experiencias de vida.

D. Delimitación y Caracterización de la Situación de Intervención.

El Problema y su Implicancia.

Debido a este envejecimiento de la población y al aumento de personas en edad de jubilar, la jubilación como evento vital íntimamente ligado a esta etapa de la

vida, se ha convertido en un punto de mira para los investigadores que se han interesado en conocer sus implicaciones.

La jubilación es un proceso que comienza mucho antes de los 60 o 65 años de edad, antes del momento de salida del mundo laboral, y que se prolonga hasta bastante más allá de ese momento.

Con independencia de sus años, para cualquier individuo acostumbrado a estructurar su vida principalmente alrededor de su actividad laboral a la cual dedica gran parte de su tiempo y de sus energías, el cambio abrupto que representa la interrupción de ésta, puede provocarle trastornos psicológicos: sentimientos de inquietud, preocupación y estados depresivos o de ansiedad, inhibición e irritabilidad; pérdida de la autoestima; sentimientos de inutilidad y de confusión.

Ello resulta comprensible si tomamos en consideración el valor asignado al trabajo en nuestra cultura, como generador de identidad personal, sustentador de autoestima y del sentido vital que cada quien elabora.

La jubilación también tiene aspectos positivos, que estarán en función de los diferentes individuos. Significa una mayor libertad y estar abierto a diferentes opciones y oportunidades para la realización de proyectos.

En el afrontamiento de la jubilación intervienen las actitudes de la persona, las que se encuentran mediatizadas por la salud, situación familiar, económica, aficiones, entre otras.

Los significados que las personas le asignan a su vida de jubilados son únicos y responden a la experiencia particular que cada uno haya vivido en su proceso vital. Sin embargo, la observación y la investigación han señalado algunas variables que, en la mayoría de los casos, influyen en la actitud positiva o negativa frente a la jubilación, y que pronostica la mayor o menor adaptación a los cambios que se producen en esta etapa.

Entre estas variables destaca la anticipación o preparación para la jubilación, mediante programas educativos, de apoyo, asesoría, orientación y capacitación dirigido a las personas que están por egresar de la actividad laboral.

La Jubilación en Chile.

En nuestro país, la jubilación constituye un ritual de término. La jubilación sucede al interior de una estructuración de valores y de orientaciones culturales en que los diferentes agentes sociales, no obstante el progresivo envejecimiento demográfico de Chile, ignoran su importancia y desconocen sus implicancias sociales e individuales. Es así como ni el Estado ni la sociedad civil han tomado suficiente conciencia y la jubilación constituye una de las áreas en que se refleja un estado de incipiente gestión social programada.

Para el Estado, la jubilación es uno de los derechos incorporados a las legislaciones positivas que regulan el funcionamiento del factor trabajo en la sociedad. Como tal está incorporado a los sistemas de seguridad social.

En este sentido, la jubilación y su administración ha sufrido cambios significativos a lo largo de este siglo. En Chile el cambio mayor en la administración de este derecho se registró en 1981, con el cambio drástico de un sistema social de reparto a un sistema de previsión social de capitalización individual.

Como consecuencia de ello, el acto de jubilarse pasa del ejercicio de un derecho asumido en el proceso de acumulación de capital producto del ahorro de generaciones laboralmente activas, cautelado y avalado por el estado, al ejercicio de un derecho que, en las políticas de seguridad social del estado subsidiario, es el directo resultado de la acumulación de capital que el trabajador ha sido capaz de generar individualmente en el transcurso de su ciclo productivo.

Cualquiera sea el modelo de seguridad social que históricamente haya enmarcado el acto de jubilarse, se mantienen una serie de rasgos comunes a estos modelos,

importantes de tenerse en cuenta para la caracterización de la gestión social de la vejez:

- La jubilación es un derecho que el trabajador ejerce y que no puede ser invocado sino por el trabajador.
- La ausencia de responsabilidad y de intervenciones específicas que ambos modelos de seguridad social evidencian en los períodos pre y post jubilación.
- El envejecimiento y la vejez, contexto en el cual se inserta el fenómeno de la jubilación, no han sido puntos de referencias de preocupaciones del Estado, descansando en la presunción de que la vejez es el patrimonio del rol y la gestión de la sociedad civil.
- El resultado más evidente del contexto aludido es la marginación social y cultural del jubilado y más allá de él, de la persona envejecida.

Desde hace una década aproximadamente, se ha producido un cambio fundamental en el rol del Estado en función de la gestión social de la vejez. Los antecedentes básicos de las nuevas funciones pueden desagregarse de la siguiente manera:

- Identificación del colectivo de los adultos mayores como uno de los grupos vulnerables de la sociedad.
- Necesidad de diseñar e impulsar políticas nacionales de envejecimiento y vejez, responsabilidad que queda radicada a partir del año 2002 en el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA).
- Diseño de lineamientos básicos de políticas en esta área: MIDEPLAN, Política Nacional sobre Envejecimiento y Vejez: Lineamientos Básicos, Junio 1993.
- Validación de una Política Nacional del Adulto Mayor. SENAMA 1996.
- Activación de diversas líneas de trabajo que apuntan al objetivo central de mejorar la calidad de vida de la persona mayor con una perspectiva de integralidad.

Sociedad Civil, Jubilación y Vejez.

La persona mayor en la sociedad civil forma parte de los grupos marginales de nuestro país y como tal por décadas ha pertenecido a los colectivos invisibles del funcionamiento social.

La jubilación en este contexto es un factor de empobrecimiento de la persona, de pérdida de roles y de status.

La sobrevivencia de las personas mayores se ha desarrollado en los afectos y/o recursos de familiares y/o en estrategias efectuadas por organismos filantrópicos, de iglesia o del voluntariado. La involucración de estas instituciones ha levantado un paradigma de gestión social de la vejez fuertemente asistencialista. La persona mayor es considerada básicamente un sujeto que debe cuidarse, protegerse y ser asistido.

Socialmente este paradigma se refleja en la creación y apoyo de organizaciones de adultos mayores conocidas como agrupaciones de tercera edad, cuyos objetivos son mantener vínculos de amistad y realizar actividades recreativas. Es habitual que en estas agrupaciones se entreguen alimentos, especies o medicamentos, reforzando con ello una fuerte dependencia de las personas con estas instituciones.

Sin embargo la predominancia de este paradigma está cambiando por la influencia de nuevas propuestas que vienen de otros países, de entidades internacionales y la acción del Estado que asumiéndolas considera a la persona mayor como un ciudadano, auténtico sujeto de las políticas públicas.

Considerando estas nuevas propuestas en relación al rol de la sociedad civil y del Estado en la gestión de la Jubilación y de la vejez se han implementado en forma incipiente en Empresas públicas y privadas, Programas de Desvinculación Laboral

destinados a prevenir y disminuir las consecuencias de esta etapa de la vida y del retiro laboral para mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

En este contexto la Universidad del Bío-Bío a través de la Dirección de Recursos Humanos y del Departamento de Bienestar del Personal ha implementado un Programa de Desvinculación Laboral dirigido a los funcionarios que se encuentran en etapa de jubilar y a los ex -funcionarios que se encuentran pensionados, manteniendo de este modo el vínculo con la Institución y con sus pares.

E. Proyección.

La jubilación o desvinculación laboral marca el final de una relación estrecha entre la clase de empleo que la persona mantiene y el estilo de vida que disfruta. En una sociedad que mide a las personas en términos de lo que hacen para ganarse la vida, el retiro podría significar un descenso en la posición social.

Al dejar de trabajar algunas personas podrían sentirse vacías, sin propósito en la vida. Otras personas piensan que, la jubilación no es una experiencia degradante si reciben una pensión que les asegura un ingreso para poder subsistir. Un ingreso adecuado al retirarse es precursor de actitudes positivas hacia el retiro.

La jubilación es en la sociedad actual uno de los cambios más significativos en la vida de las personas. El mismo constituye un punto crucial de transición en las vidas de las personas de edad mayor. Cada día se acepta más la jubilación como parte inevitable del ciclo de vida. Es un hecho real para el cual muchas personas se preparan pero a veces resulta amenazante. Este cambio se identifica como una crisis en la vida del adulto mayor. No solo se trata del final de un ciclo de productividad económica, sino que también afecta la identidad personal y las relaciones con otras personas.

La jubilación es un paso que implica efectuar ajustes en la vida familiar e individual, y se inicia desde el momento que la persona reconoce que algún día se retirará. Este proceso implica preparación, decisión, ajuste al evento y asumir la condición de jubilado.

Aquellas personas que trazan planes concretos para el período subsiguiente al retiro afrontan este evento con expectativas más positivas que aquellas que no lo han planificado.

Las actitudes y la planificación o preparación para este evento influyen en la decisión de jubilarse y en la adaptación al retiro (Sánchez, C. (2000).

Para lograr de una manera positiva la adaptación al retiro, las personas deben prepararse con antelación. Esta preparación consiste en tres acciones concretas: desacelerar el ritmo de trabajo, delegando responsabilidades, planificar el retiro, estableciendo planes y objetivos específicos, iniciando fondos de ahorro para una mejor calidad de vida en la vejez, eligiendo una vivienda adecuada y seleccionando actividades para la nueva vida, finalmente, un tercer paso es enfrentar la vida en retiro; encarando las preocupaciones acerca de trabajar y reflexionando sobre lo que se hará después. Es importante que la persona siga planteándose metas, para no caer en la sensación que se ha llegado al “final” de la vida. El proyecto da coherencia a la vida de una persona en sus diversas facetas y marca un determinado estilo, en el hogar, en las relaciones, en el modo de ver la vida.

Varios estudios han mostrado una correlación entre la integración social de la persona jubilada y la adaptación exitosa a esta etapa de la vida, en torno a lo cual giran tres dimensiones: envejecer saludable, integrado al entorno social y en situación de bienestar.

Lo interesante es que más allá de factores fisiológicos, muy difíciles de alterar, a esta nueva mirada se integran otros relacionados con estilos de vida, actividades del individuo en las cuales ocupar su tiempo, relaciones que mantienen con los otros y habilidades psicosociales con énfasis en la importancia de la autoeficacia y la capacidad para enfrentar situaciones estresantes.

La preparación anticipada para la jubilación y los programas de desvinculación laboral implementados en los mismos lugares de trabajo constituyen elementos fundamentales para el afrontamiento y adaptación positiva a esta etapa, mejorando de esta forma la calidad de vida de las personas que dedicaron gran parte de su vida y esfuerzo al trabajo.

La propuesta educativa de preparación para la desvinculación laboral efectuada por el Departamento de Bienestar del Personal dependiente de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad del Bío-Bío fue diseñada desde el punto de vista sociocultural y enriquece la cultura del envejecimiento, modifica mitos y prejuicios acerca de la vejez y la jubilación, fomenta el uso de las redes de apoyo social y enriquece las relaciones de comunicación entre los mismos, fomentando la asociatividad.

Se espera que los ex -funcionarios se mantengan activos, con buen estado de salud física y mental, disminuyendo los costos de salud, así como las repercusiones psicológicas negativas de este evento.

F. Objetivo General y Específicos del Programa.

Objetivo General:

- Capacitar a funcionarios/as que estén afiliados al Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, Sede Concepción, para que afronten la desvinculación con una actitud positiva.

Objetivos Específicos:

1. Informar de los **aspectos legales** asociados a su futura desvinculación laboral.
2. Orientar respecto a los **beneficios económicos y sociales** para este nuevo ciclo de vida.
3. Fortalecer su proceso de desvinculación laboral a través de la entrega de **contenidos orientados a su desarrollo personal y familiar.**
4. Contribuir en el **desarrollo de habilidades y capacidades** para enfrentar el proceso de desvinculación exitosamente.
5. **Difundir** por los medios institucionales disponibles toda la información relacionada con el proceso de desvinculación laboral.
6. **Fomentar y apoyar la asociatividad** mediante la formación de grupos de ex - funcionarios en ambas sedes.

Análisis de los Objetivos.

Objetivo General:

- Capacitar a funcionarios desvinculados (o que estén próximo a ello), que pertenezcan al Bienestar de Personal de la Universidad del Bío-Bío, para que afronten el desempleo con una actitud, positiva y que puedan desarrollar estrategias efectivas para buscar un nuevo cargo o actividad.

Objetivos Específicos:

- Proporcionar técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados con el fin de que puedan afrontar la etapa de desvinculación de una forma positiva.
- Potenciar las habilidades y destrezas de los funcionarios, para que se puedan desarrollar e insertar en otras actividades distintas a las laborales.
- Mejorar el clima interno, para que se genere un impacto menor en el resto de los funcionario/os que están próximos a jubilar.
- Proporcionar información de interés, relacionada principalmente con la Desvinculación Laboral y el proceso de pensionarse.

Análisis de Alternativas.

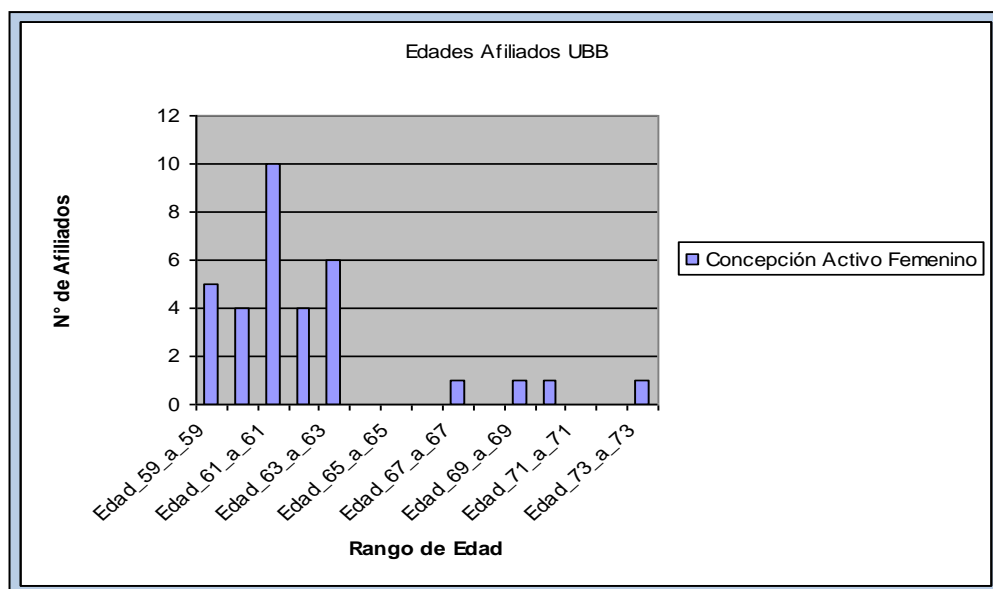
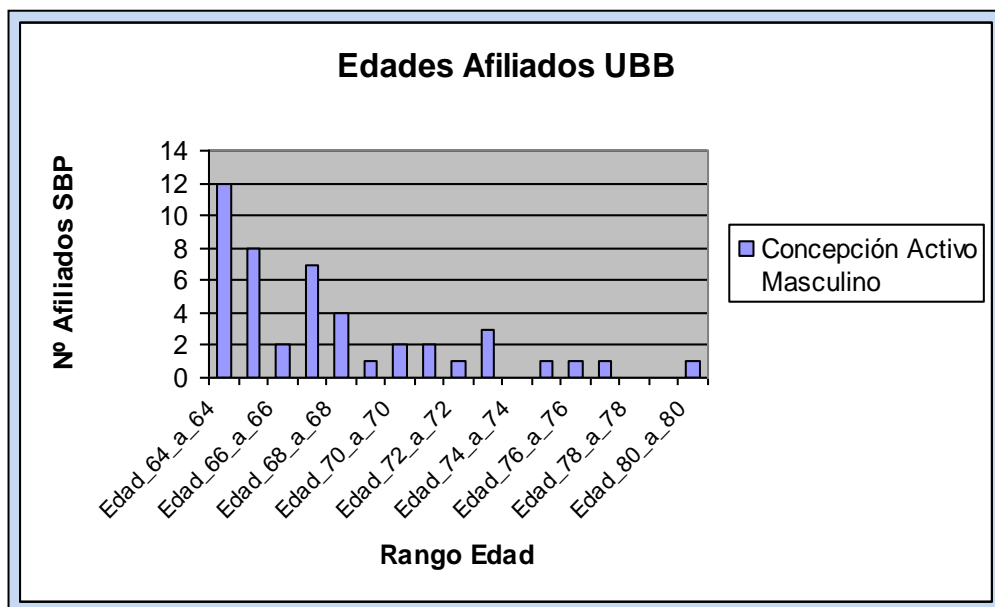
- Sensibilizar a los Funcionarios/as con el tema.
- Apoyo Psicosocial para el desvinculado y su familia.
- Charlas y conferencias sobre temas vinculados a la jubilación (pensiones, bonos, entre otros).
- Refuerzo autoestima.
- Reforzar comunicación.

Definición de la Población.

El Programa de desvinculación laboral, está orientado a beneficiar principalmente a los funcionarios afiliados al Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, ya sean funcionarios administrativos y académicos de planta o a contrata que estén próximos a desvincularse de sus actividades laborales y que voluntariamente así lo demuestren.

Un factor importante para la implementación de este programa fue la promulgación de la Leyes que otorgaron incentivos al retiro y bono post laboral a los funcionarios que cumplían los requisitos establecidos en la Ley y que además cumplían con la edad para jubilar, es decir 60 años cumplidos las mujeres y 65 años los hombres.

En el año 2009 cumplen con los requisitos establecidos para jubilar y recibir los bonos que otorgaba la ley un total de 79 funcionarios (as) de la Sede Concepción , donde se inicia el programa, correspondientes a 46 hombres y 33 mujeres.



De este grupo se desvincularon 72 funcionarios de la Sede Concepción de acuerdo a la siguiente distribución por año:

Nº Funcionarios Desvinculados				
Sede	2010	2011	2012	Totales
Concepción	45	17	10	72

Detalle del Método y Materiales que se Utilizaron.

Este programa forma parte de los planes Sociales del Departamento de Bienestar del Personal y cuenta con recursos materiales y humanos asignados en el presupuesto anual del Departamento por la Universidad del Bío-Bío. Cuenta además con la colaboración permanente de alumnos en práctica de la Escuela de Trabajo Social y la colaboración de profesionales especialistas de la Dirección de Recursos Humanos y de las distintas Unidades Académicas y Administrativas de la Universidad.

Los métodos y técnicas utilizados en este programa son:

- Reuniones, Charlas, Talleres, Encuestas, Entrevistas, Focus Group, Observación y Registros de actividades.

Los Registros de las acciones realizadas a lo largo del proceso se pueden clasificar en lo siguiente:

Fuentes de Información.

Actas de Reuniones:

Efectuadas con los funcionarios que se encontraban con requisitos para jubilar y posteriormente reuniones con ex funcionarios que efectuaron su desvinculación de la Universidad en el período 2009- 2012.

Estas reuniones fueron convocadas y coordinadas por los asistentes sociales del Departamento, por alumnos en práctica y en ocasiones por los mismos integrantes del grupo una vez que se eligió la Directiva provisoria del grupo de desvinculados en el Campus Concepción.

Informes de Práctica: Informes efectuados por alumnos de Trabajo Social en práctica en el Departamento de Bienestar del Personal.

Informes y Noticias: Las que eran enviadas a la Dirección de Comunicaciones, a la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y al Servicio de Bienestar del Personal para su difusión en las respectivas páginas Web universitarias.

Entrevistas y Reuniones: Realizadas con los participantes del programa, funcionarios, ex-funcionarios, alumnos en práctica, y a directivos universitarios (Director/a de Recursos Humanos, Vicerrector de Asuntos Económicos, Directora de Educación Continua, Jefe de Normalización y Certificación, Pro-rectora y Rector de la Universidad).

Evaluaciones: Efectuadas durante la ejecución del proyecto, después de cada capacitación y al finalizar cada año.

Listas de Asistencia: De los usuarios del programa a las distintas actividades que se organizaron para el cumplimiento de los objetivos.

Encuestas: Aplicadas a los participantes.

Fotografías: Como testimonios gráficos de las actividades realizadas.

La dirección y coordinación del Programa estuvo a cargo de dos Asistentes Sociales del Departamento de Bienestar del Personal y de dos alumnos en práctica de 4° año de la carrera de Trabajo Social de la misma Universidad.

Las actividades se realizaron en distintas dependencias de la Universidad, salvo algunas actividades recreativas tales como paseos y caminatas.

II SEGUNDO TIEMPO

Delimitación de Objetivos de la Sistematización.

Objetivo General.

El objetivo general de este trabajo será describir y analizar la experiencia de implementación de un Programa de Desvinculación Laboral dirigido a funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, con la finalidad de obtener un aprendizaje de dicha experiencia, lo que nos permitirá mejorar y potenciar la intervención psicosocial y definir la metodología y estrategias de intervención que realizan los asistentes sociales del Departamento de Bienestar del Personal.

Objetivos Específicos.

- 1) Realizar un estudio de la propuesta de intervención que se efectuó a partir del año 2009, con funcionarios que cumplían los requisitos para jubilar.
- 2) Analizar el desarrollo y ejecución del Programa de Desvinculación Laboral.
- 3) Conocer la opinión de los participantes para comprender el sentido que puede tener esta experiencia educativa en el contexto sociocultural específico de la Universidad.
- 4) Enunciar propuestas destinadas a mejorar la ejecución del programa.
- 5) Tener una comprensión más profunda de las experiencias que realizamos, con el fin de mejorar la propia práctica.
- 6) Compartir con otras prácticas similares las enseñanzas surgidas de esta experiencia en la Universidad.
- 7) Aportar a la reflexión teórica conocimientos surgidos de esta práctica social efectuada en un contexto poco frecuente.

El propósito por tanto será mostrar la implementación del programa y luego complementar esta información con el análisis cuali-cuantitativo del grupo de funcionarios y ex - funcionarios que participaron en el programa.

Las reflexiones que efectuaremos surgen de diversos espacios de reflexión y análisis tanto de profesionales asistentes sociales como de alumnos en práctica de Trabajo Social y de los usuarios del Programa, asimismo de los autores de este informe como ejecutores y observadores directos de la implementación del Programa.

Objeto de Sistematización.

La experiencia que queremos sistematizar es la puesta en marcha o inicio del Programa de Desvinculación Laboral en la Universidad del Bío-Bío Sede Concepción en el período académico 2009.

Los aspectos centrales de esta experiencia que nos interesa sistematizar son:

- El cumplimiento de los objetivos del Programa de Desvinculación laboral en relación a la utilidad de los temas tratados en las capacitaciones.
- La recepción de la intervención por parte de los funcionarios y ex funcionarios, según las etapas del proceso.
- Aspectos más relevantes para la formación de un grupo de ex colaboradores en el ámbito laboral.

III TERCER TIEMPO

Reconstrucción de la Historia a través de la Recuperación del Proceso Vivido.

Al inicio del año 2009, por informaciones que se recibían del Consejo de Rectores de las Universidades Tradicionales y a través de las asociaciones de funcionarios se da a conocer un proyecto de Ley que otorgaba beneficios económicos al personal que cumplía los requisitos para jubilar.

Esta información motivó a un importante número de funcionarios a manifestar su interés por acogerse a jubilación y recibir estos bonos, situación que parecía conveniente, puesto que en la Administración Pública al momento de retirarse no existían beneficios económicos tales como indemnización por años de servicios y/o desahucio como existían en el antiguo Sistema de Pensiones.

Además de estos incentivos se encontraban activas muchas personas con 35, 40 o más años de Servicios que estimaban conveniente retirarse de la Institución para descansar y dedicarse a otra actividad más relajada, dejando la posibilidad de integrarse al trabajo a otras personas más jóvenes.

Nace en esta etapa la preocupación por estar informados del proceso para pensionarse tanto en el Sistema Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.) como de conocer las distintas alternativas de Rentas Vitalicias que ofrecen las Compañías de Seguros.

El mayor interés estaba concentrado en los montos de la pensión que obtendrían al estar jubilados y en estar preparados e informados para tomar las mejores decisiones para obtener una pensión conveniente, sabiendo que sus ingresos disminuirían considerablemente al jubilar.

También es motivo de preocupación los Sistemas de Previsión de Salud. Muchas personas estaban adscritas al sistema privado de ISAPRES y al disminuir sus ingresos desconocían si podían mantenerse en el mismo sistema y con el mismo Plan de Salud.

Por otra parte también les interesaba conocer los beneficios que obtendrían al cambiarse al sistema de salud FONASA.

Además de las inquietudes manifestadas por su situación económica y por su seguridad en salud, en entrevistas personales manifestaban su preocupación por mantener lazos afectivos con sus compañeros de trabajo, por seguir participando en algunas actividades de la Institución y en especial continuar afiliados al Servicio de Bienestar del Personal, participando de todos los beneficios y de las actividades que este servicio organiza para sus afiliados.

Se manifiesta en estas inquietudes la necesidad de integración social, de participación y de conexión a redes de apoyo social manteniendo una vida activa socialmente, lo que resulta beneficioso para su salud física y mental.

De acuerdo a la teoría de la Actividad, mientras más activos se mantengan los adultos mayores, más satisfactoriamente envejecerán y serán más felices.

Las personas que envejecen satisfactoriamente, mantienen los niveles de actividad de la edad adulta, durante más tiempo y sustituyen las actividades perdidas por otras nuevas.

Así pueden mantener sus lazos y roles sociales, puesto que, son consideradas las principales fuentes de satisfacción social.

Es en este contexto que se presenta por primera vez la idea de implementar un Programa de preparación para la jubilación, elaborándose el siguiente documento como primera propuesta.

Programa de Desvinculación Laboral.¹⁴

Colaboran dos alumnos en práctica de la Escuela de Trabajo Social de la Sede Concepción.

El Programa de Desvinculación Laboral, está orientado a beneficiar principalmente a los funcionarios afiliados al Departamento de Bienestar de Personal de la Universidad del Bío-Bío, ya sean funcionarios administrativos y/o académicos que estén próximos a desvincularse de sus actividades laborales y que estén en condiciones de jubilar.

Un factor que ha tenido importantes repercusiones en las Universidades Estatales, es el Proyecto de Ley de Incentivo al Retiro Voluntario que otorgará el Gobierno a los funcionarios de estas instituciones, el cual está en trámite constitucional en el senado y que se espera salga aprobado en el mes de julio del presente año. Tal beneficio ha generado grandes efectos en los funcionarios provocando interés con respecto a informarse sobre el tema.

El proyecto ofrece como incentivo para jubilar una compensación equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio, con un tope de once meses, más una bonificación de 395 Unidades de Fomento para el personal administrativo y de 935 UF para el personal profesional, directivo y académico, cotizantes de AFP de las universidades estatales.

Tomando en consideración el efecto que tendrá la implementación del Incentivo al Retiro en la modernización de las estructuras de personal y de las plantas académicas, se acordó facultar a las Universidades del Estado para establecer

¹⁴ Es la primera propuesta oficial del Programa de Desvinculación Laboral de la Universidad del Bío-Bío.

una bonificación de retiro voluntario para los funcionarios de planta o contrata que han prestado servicios por un periodo no inferior a cinco años y que entre la fecha de publicación de la ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, cumplan con la edad necesaria para jubilar .

En la Universidad del Bío-Bío se registran 33 mujeres y 46 hombres en edad de jubilar, sólo en la Sede Concepción, lo que hace un total de 79 funcionario/as respectivamente potencialmente beneficiarios de esta ley y cumpliendo con los requisitos para jubilar. Cifra aparentemente alta, que amerita de un programa de Desvinculación Laboral, que capacite antes y después al personal, otorgándole herramientas a través de actividades educativas e informativas, en diferentes temas de su interés tales como: pensiones, bonos de reconocimientos entre otros y capacitarlo para enfrentar esta nueva etapa de su vida .

Es por esta razón que el Departamento de Bienestar del Personal de la Universidad ha implementado un programa dirigido a los funcionarios activos y con requisitos para jubilar, preparándolos y capacitándolos para el momento en que deban enfrentar la etapa de jubilación, y ofreciéndole una variada gama de oportunidades, informándoles de diversas y múltiples opciones que pueden realizar antes y después del período de jubilación.

El Programa de Desvinculación Laboral, consiste en asesorar, orientar y dar apoyo psicológico al desvinculado, resultando beneficioso tanto para la Universidad como para los funcionarios, mejorando el clima interno, disminuyendo el impacto en los demás funcionarios y cuidando la imagen pública en la Universidad y el entorno.

Por otro lado es importante mencionar que dentro del modelo sistémico del trabajo se identifican tres fases: ingreso, permanencia y retiro; sin embargo, las dos primeras fases son las que han recibidos mayor atención por parte del Estado. Es por eso que es necesario intervenir en la fase de retiro, por lo que estimamos que

es responsabilidad de la institución hacerlo, preocupándose por el bienestar de sus funcionarios.

La jubilación es un tema que está latente y que todos tendremos que enfrentar, es por lo tanto relevante otorgar apoyo tanto psicológico como social, dirigido especialmente al personal desvinculado, capacitándolo orientándolo y desarrollando estrategias para poder enfrentar positivamente este proceso que es inevitable en la vida laboral del ser humano.

Objetivos:

Objetivo General:

- Capacitar a funcionarios desvinculados (o que estén próximo a ello), que pertenezcan al Bienestar de Personal de la Universidad del Bío-Bío, para que afronten el desempleo con una actitud, positiva y que puedan desarrollar estrategias efectivas para buscar un nuevo cargo u ocupación.

Objetivos Específicos:

- Proporcionar técnicas y herramientas necesarias a los funcionarios con el fin de que puedan afrontar la etapa de desvinculación de una forma positiva.
- Potenciar las habilidades y destrezas de los funcionarios, para que se puedan desarrollar e insertar en otras actividades distintas a las laborales.
- Mejorar el clima interno, para que se genere un impacto menor en el resto de los funcionario/os que están próximos a jubilar.
- Proporcionar información de interés, relacionada principalmente con la Desvinculación Laboral (Ley de Incentivo, pensiones, previsión, cajas de compensación, organismos gubernamentales relacionados con la salud, y el bienestar del adulto mayor).

Análisis de Alternativas:

Sensibilizar a los Funcionarios/as con el tema.

- Apoyo Psicosocial para el desvinculado y su familia.
- Charlas y conferencias sobre temas vinculados a la jubilación (pensiones, previsión, bonos, entre otros).
- Refuerzo autoestima.
- Reforzar comunicación.

Actividades:

1.- Charlas a funcionarios acerca de la Ley de Incentivo al retiro, indemnización, bono post-laboral, pensiones, rentas vitalicias, administradoras de fondos de pensiones, seguros, cajas de compensación y previsión de salud.

2.- Taller de motivación psico-social.

3.- Charlas sobre aspectos biológicos del envejecimiento.

4.- Charlas sobre prevención de enfermedades (cáncer, enfermedades cardiovasculares, enfermedades de los huesos, entre otros).

5.- Charlas y / o talleres sobre nutrición y alimentación sana para la tercera edad.

6.- Actividades sociales, recreativas y deportivas (paseos, caminatas, entre otros).

De acuerdo a la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas, en Noviembre 1995, uno de los principios que los gobiernos deben incorporar e sus programas nacionales es el Principio de Participación de la persona mayor, que dice lo siguiente:

“Las personas de mayor edad deben permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación e implantación de políticas que le afecten

directamente su bienestar y compartir sus conocimientos y destrezas con las generaciones jóvenes.

Las personas de mayor edad deben ser capaces de buscar y desarrollar oportunidades de servicio a la comunidad y servir de voluntarias en posiciones apropiadas a sus intereses y capacidades.

Las personas de mayor edad deben poder formar movimientos o asociaciones de personas mayores.”

El trabajo con grupos de personas mayores ha sido considerado como una modalidad de intervención de mucho beneficio. Los grupos se pueden designar en: grupos educativos de corta duración, grupos orientados al desarrollo de destrezas, de orientación de realidad, motivación, reminiscencia y revisión de la vida, grupos de apoyo y de mediación.

Otro tipo son los grupos de acción comunitaria. La actividad grupal permite a los adultos mayores establecer contactos sociales, desarrollar nuevas destrezas, negociar con personas de autoridad, desarrollar estrategias para cumplir las tareas y el logro de las metas grupales.

Los trabajadores sociales pueden desempeñar una función importante en la organización de las personas mayores de manera que estos se conviertan en grupos de poder para demandar más y mejores servicios. Es creciente la necesidad de involucrar a la población mayor, no solo en la vida social, sino en la política social y en todo lo que les atañe. El poder político en la sociedad solo se hace posible mediante la solidaridad entre ellos. Sólo cuando las personas mayores actúan como un grupo unido y no como individuos, pueden lograr un mayor número de beneficios para un mayor número de personas.

El profesional tiene la responsabilidad de acompañar, asesorar, estimular, modelar y apoyar para que esta población logre una participación más activa en la política pública y en la vida social.

Al finalizar el primer año de actividades con el grupo de ex -funcionarios surge la inquietud de constituir una agrupación bien organizada y reconocida oficialmente de acuerdo a la legislación vigente, con personalidad jurídica, de tal forma de poder actuar como grupo ante los organismos públicos y privados a los que requieran contactar.

Los asistentes sociales inician todas las gestiones para concretar esta iniciativa que es compartida por las autoridades de la Universidad que otorgan todo su apoyo para lograr este objetivo.

Una de las principales actividades para cumplir con este objetivo fue la revisión y asesoramiento legal para conocer la legislación vigente con respecto a la formación de grupos comunitarios, corporaciones y otras asociaciones.

En una primera reunión se contó con la asistencia del Rector de la Universidad y la Directora de Recursos Humanos quienes ofrecieron todo su apoyo a esta iniciativa.

En esta reunión se elige entre los asistentes una Directiva Provisoria que en conjunto con los coordinadores del Programa efectuarán las gestiones necesarias para el reconocimiento del grupo y la obtención de la personalidad jurídica.

IV CUARTO TIEMPO

La experiencia de preparación para la desvinculación laboral efectuada en la Universidad del Bío-Bío debemos dividirla en dos etapas, la primera correspondería a la preparación de funcionarios activos que se encontraban con requisitos para jubilar, a quienes se le preparó mediante cursos, talleres y charlas para enfrentar el proceso de jubilación, es decir informarles sobre la legislación vigente sobre el tema, sus derechos como trabajadores, los pasos para efectuar la tramitación y capacitarlos para la toma de decisiones en relación a la obtención de su pensión. Este proceso se realizó con funcionarios que voluntariamente decidieron jubilar en los años 2010, 2011 y 2012.

La segunda etapa correspondería a la intervención realizada con ex -funcionarios, es decir con las personas que fueron jubilando durante los años mencionados anteriormente y la formación del grupo de ex -funcionarios con el inicio de las gestiones para el reconocimiento legal de la Corporación de Pensionados de la Universidad del Bío-Bío (COPENUBB).

De acuerdo a nuestra experiencia estimamos que la preparación para la jubilación debe iniciarse con al menos 3 o 4 años de anticipación a la fecha que la persona decide jubilar. La preparación para la jubilación no debe comenzar unos meses antes a este acontecimiento, sino mucho antes y de manera continuada, la misma debe estar encaminada a prevenir sus efectos negativos y a permitir que el sujeto pase de la instancia productiva, al plano creativo, para mantener su sentimiento de identidad, su autoestima y readecuar su proyecto de vida a la nueva situación. Esta debe ser realizada a través de un proyecto integral y dentro de la organización o institución, que considere el plano social y el plano individual de los trabajadores.

En el plano social, el proyecto tiene que construir y contemplar acciones cuya direccionalidad debe ser contrarrestar los mitos y las visiones negativas que

existen sobre los adultos mayores, como la etapa improductiva o pasiva. Al mismo tiempo, crear condiciones para que el jubilado o retirado participe y reflexione sobre la nueva situación y las implicaciones de la misma.

En el plano individual, es importante brindar información real en relación a las características de esta etapa y como llevar adelante el tiempo libre, disminución de los roles, reorganización de la red de lazos familiares y de amistades, etc.

Todas las etapas de la vida tienen la posibilidad de desarrollo intelectual y la de la jubilación puede y debe ser una etapa productiva y lo es mucho más, si hay una preparación adecuada para ello.

Esta preparación debe ser abordada como una instancia superadora en el proceso de la vida laboral, donde la persona dispone de un tiempo, un tiempo que no es vacío, sino que hay que saber como llenarlo de contenidos, quizás, contenidos distintos a los anteriores, pero que permiten la expresión y mayores comunicaciones interpersonales, lo que aleja el aislamiento y la soledad.

Las personas debemos comprender que el tiempo mantiene su dinámica, por ese motivo nuestra cronología se cumple más allá de nuestro voluntarismo por detenerla, por ello si realizamos una buena preparación para el momento de la jubilación o el retiro vamos a permitirnos ingresar a la adultez mayor de una manera completamente diferente, se trata de visualizar nuestro futuro en forma activa y positiva.

El retiro es un paso que implica realizar varios ajustes tanto a nivel individual como familiar, sus efectos principales tienen que ver con la separación de un empleo y supone un cambio en la fuente y cantidad de ingresos personales y familiares. El estado emocional también puede ser alterado por el retiro. El empleo le da a las personas un sentido de independencia, eficiencia e identidad y un significado a las relaciones sociales con la familia y sus compañeros.

La participación social también decae, se pierden oportunidades de contacto social que proveen las personas con quienes se trabaja. También el retiro cambia las relaciones matrimoniales, la familia, y las amistades. Cuando una persona se retira pueden surgir algunas situaciones que requieren ajustes y comprensión por parte de la familia. Por lo tanto implica preparación, decisión, ajuste al evento y asumir esta nueva condición.

La teoría de la actividad establece que la imagen propia se vincula a las funciones sociales que la persona desempeña. En la edad avanzada se experimenta una pérdida de funciones sociales por eventos, tales como el retiro del empleo y la viudez. Por consiguiente la teoría propone que para mantener un yo positivo, la persona debe sustituir las funciones sociales que ha perdido. (Havighurst, 1963).

El supuesto que es conveniente la actividad en esta etapa, justifica una proposición que subyace en la mayoría de los programas e intervenciones con las personas mayores: que la actividad social es en sí y por sí es beneficiosa y produce una mayor satisfacción en la vida.

Al iniciar las actividades una de las preocupaciones mayores de los coordinadores, fue la convocatoria a las personas que nos interesaba que asistieran y a quienes estaban dirigidos los temas y actividades programadas. Es decir, al principio, a las personas que reunían los requisitos para jubilar o que estaban próximos a cumplir las edades de 60 años las mujeres y 65 años los hombres.

Considerando que la convocatoria a reuniones, tanto de capacitación como informativas por parte del Departamento de Bienestar era baja en relación al número de afiliados, este aspecto debió tratarse en forma especial buscando una estrategia que nos permitiera contar con la mayor parte de los afiliados interesados en desvincularse de la institución.

La motivación no fue suficiente ni adecuada al iniciar el programa, situación que fue superada en parte al realizar invitaciones personalizadas.

Se realizó una invitación general a los afiliados activos mediante correo electrónico y página Web y posteriormente mediante cartas, correos y llamadas telefónicas a los jubilados. En esta etapa nos encontramos con dificultades por no tener actualizados los datos personales en el sistema computacional del Servicio de Bienestar. Nos encontramos con direcciones y teléfonos que no correspondían a las personas lo que dificultó el proceso realizando algunas actividades con una escasa asistencia.

El reclutamiento y la asistencia de los participantes son las principales preocupaciones de los organizadores. Hay muchas razones por las cuales las personas no participan en grupos. Estos grupos pueden ser riesgosos para algunas personas dependiendo de sus experiencias previas con grupos. Pueden haber razones de peso como no tener los recursos económicos para trasladarse al lugar donde se realizan las actividades o bien tener que adaptar su tiempo para poder asistir a las reuniones si estas son muy frecuentes.

Interesar a la gente en participar en actividades grupales requiere de esfuerzos para llegar a ellos, y lo más efectivo y con mejores resultados es mediante contactos personales.

Las cartas, los afiches o los volantes son recursos necesarios para la difusión del programa, sin embargo la mayoría de los participantes lo hacen respondiendo a los contactos personales, ya sea por comunicación telefónica, visitas al domicilio o a través de otros miembros del grupo que los motive a participar.

Consideramos que la información no es suficiente para la participación de los miembros del grupo, sino que es necesario crear una red grupal que estimule y traspase la información entre sus miembros-

Finalmente se siguieron utilizando las siguientes redes de captación:

- Llamadas telefónicas
- Motivación a través de afiliados

- Correos electrónicos
- Cartas de invitación a los domicilios.

Destacamos la importancia que concedimos al desarrollo de las sesiones de tal forma de asegurar la continuidad de la asistencia.

Otra dificultad que se presentó durante la ejecución del programa fue la coordinación para el uso de las salas de reuniones y locales que se requerían para efectuar las actividades, lo anterior por no contar con un lugar destinado a las actividades que realiza el Departamento de Bienestar y tener que usar dependencias de uso académico o administrativo (salas de clases, salas de reuniones, comedor de funcionarios, auditorios y otros).

Fue necesario adaptarse a la disponibilidad de salas coordinando las actividades en los días y horas que se contaba con locales disponibles lo que también afectó la participación de las personas al no poder efectuar las actividades en los tiempos que ellos podían asistir. Finalmente las actividades se programaron tratando de hacer coincidir esto con la disponibilidad de tiempo de los funcionarios y ex - funcionarios.

Asimismo para las actividades en terreno tales como caminatas y paseos no se contaba con locomoción institucional por lo que fue necesario que cada persona financiara sus gastos de movilización.

Para las actividades que requieren financiamiento por parte de las personas mayores es necesario considerar que los recursos económicos son escasos por la importante baja en los ingresos que se produce al jubilar. Actualmente, las pensiones del nuevo sistema equivalen aproximadamente a un 30% de la renta que la persona recibía en servicio activo. (Por la escasa experiencia y conocimiento del sistema los primeros pensionados no realizaron APV., que les permitiera mejorar sus pensiones).

Es recomendable que el mismo grupo realice actividades que le permitan reunir fondos para financiar sus actividades o bien postulen con proyectos a fondos concursables.

Desde el inicio el grupo de ex funcionarios integrado por académicos, profesionales, técnicos y administrativos manifestó estar preparado para elaborar proyectos y postular a fondos concursables de entidades públicas y privadas, esperando solo su personalidad jurídica para iniciar este trabajo que les permitirá generar recursos económicos para concretar sus objetivos.

Otro aspecto que ocasionalmente afectó el desarrollo normal del programa fue la interrupción por la suspensión de todas las actividades en la Universidad por la inseguridad que ocasionaban las protestas estudiantiles. Este aspecto fue difícil de prevenir por desconocimiento de las actividades de esta índole que aparentemente eran organizadas por estudiantes de la misma universidad o de otras instituciones de educación.

En el desarrollo de las actividades especialmente en las primeras sesiones observamos que el nivel de actividad social y de participación grupal era deficitario y nuestro objetivo fue proporcionar formas de contacto interpersonal, grupos de encuentro y otras estrategias que les permitieran aumentar la comunicación con otras personas.

Al inicio y al término de cada actividad se propiciaba el encuentro entre los participantes para generar una dinámica grupal no dirigida.

Del seguimiento de las sesiones del programa observamos lo siguiente:

En general las actividades propuestas eran satisfactorias y así lo referían al término de cada una de ellas.

El grupo se iba consolidando y se reflejaba en la participación y en las propuestas que hacían.

Destacamos la comunicación y amistad que había entre algunos miembros lo que facilitó el intercambio de experiencias y la adaptación a la etapa de jubilación.

Consideramos que una vez consolidado el grupo (que corresponde a uno de los objetivos del programa) la satisfacción obtenida a través de él y de las actividades realizadas servirá para estimular la continuidad del mismo y para alentar a sus miembros hacia una participación más activa y a largo plazo hacia un grupo de autogestión.

Es necesario resaltar la importancia que tendrá en un futuro, el aprovechamiento de sus propios recursos como elemento de apoyo mutuo tales como el mantenimiento de la actividad social, la amistad y la ayuda emocional y la mutua instigación para utilizar los recursos y servicios de entidades públicas y privadas que proporcionan apoyo a este grupo etario.

De acuerdo a los objetivos planteados en el Programa de Desvinculación Laboral nos interesaba conocer la opinión de las personas jubiladas con respecto a las actividades, saber si los temas tratados fueron de utilidad tanto para las gestiones en el proceso de jubilación como para afrontar esta difícil etapa de su vida, con una actitud positiva y proactiva.

Con esta finalidad se aplicó una encuesta a un grupo de 22 personas, con los siguientes resultados:

La totalidad de los encuestados manifestó que los temas tratados en los diferentes talleres de capacitación fueron de gran utilidad para enfrentar los trámites que debieron realizar para obtener sus pensiones y decidir sobre el sistema que más les favorecía.

Consideramos que esta capacitación debe efectuarse con anticipación con los funcionarios activos y profundizando en los temas previsionales de tal modo de prepararlos para tomar las decisiones más convenientes en el proceso de pensionarse.

Consideran de gran interés continuar participando en el grupo de ex -funcionarios y realizar actividades recreativas, culturales, deportivas, viajes y efectuar aportes de su experiencia a la Universidad.

En este grupo las personas se sienten cómodas, seguras, aceptan a sus compañeros y se sienten aceptados. Sus intereses y motivaciones se conocen y son compartidas.

Algunas respuestas textuales son:

- ❖ “Me siento acogido, grupo con afinidad de opiniones y muy ameno”.
- ❖ “Grupo muy acogedor, con afectividad al saludar y recibir a las personas, muy buena comunicación”.
- ❖ “Los temas tratados han sido buenos. Me han facilitado para decidirme con qué sistema quedarme en la jubilación. Los expositores han sido claros en sus exposiciones. Me he sentido acogido en el grupo porque es un grupo homogéneo”.
- ❖ “La información sobre los sistemas de pensiones me fue útil para poder hacer los trámites yo misma.
Me siento acogida en el grupo porque existe muy buena relación entre nosotros.
Me gustaría que integraran a personas que no pertenecen a Bienestar”.
- ❖ “Los temas sobre el sistema de pensiones fueron de utilidad para mí. Me he sentido acogido por el grupo y me he sentido muy bien con el personal de la U.
Mejoraría las citaciones a reunión y aumentaría el número de citaciones. A las que he faltado se debía a desconocimiento”.

- ❖ “Me he sentido acogido, la atención de los monitores ha sido profesional y cálida. Considero que la coordinación y el apoyo de Bienestar ha sido muy adecuado. Personalmente me he sentido muy considerado y apoyado en el proceso de desvinculación posterior”.

- ❖ “Los temas más relevantes tratados en los talleres fueron jubilar a través de AFP. o bien Renta Vitalicia, los expositores fueron muy transparentes en sus objetivos y llanos a responder cualquier duda.
Me he sentido acogida en el grupo, es importante no estar solos y deberíamos crecer mucho más, invitando a otras personas. El apoyo de Bienestar ha sido perfecto. Tiene personal muy idóneo.
Mejoraría las reuniones haciendo hincapié en que sean masivas, que siempre estén todos”.

- ❖ “Los temas tratados me parecieron muy claros. Los expositores muy capacitados y profesionales.
En el grupo me he sentido excelente, muy perteneciente.
La coordinación y apoyo de Bienestar ha sido muy satisfactorio porque la preocupación ha estado siempre presente”.

- ❖ “Los temas tratados fueron de mucha utilidad y relevancia para nosotros.
Me siento acogido por el grupo de todas maneras, al llegar a cada reunión uno se siente como en casa”.

- ❖ “La coordinación y apoyo de Bienestar ha sido adecuada porque siempre está pendiente en orientar y ayudar a académicos y jubilados”.

- ❖ “Las capacitaciones fueron de mucha utilidad, sobre todo para pensionarse.
Los expositores conocían muy bien su materia.
Me siento acogida por el grupo, no he participado mucho, pero cuando he venido me siento bien.

La coordinación y apoyo de Bienestar ha sido adecuada porque a todas las personas se le prestó apoyo al momento de desvincularse”.

- ❖ “Estoy de acuerdo con los temas tratados en las capacitaciones, los expositores fueron buenos y los temas fueron de utilidad porque ignorábamos varias cosas.

Gracias al Bienestar ha sido posible la formación del grupo”.

- ❖ “Respecto al proceso de formación del grupo de desvinculados, me parece positivo crear instancias para unir a grupos de desvinculados para mantener el contacto.

Respecto a los temas tratados en las capacitaciones son temas necesarios de tratar, para sí mantener vínculos entre los desvinculados y la institución.

Los expositores me parecen personas acordes para tratar estos temas.

Me he sentido acogido en el grupo, por estar formado por antiguos colegas.

La coordinación y apoyo realizado por el Bienestar ha sido el adecuado ya que es importante que toda organización tenga un departamento que se preocupe de los funcionarios y ex funcionarios”.

Otra técnica para recabar información y conocer las opiniones de las personas jubiladas fue la entrevista no estructurada, obteniendo información de varias personas que manifestaron sus impresiones muy positivas y un gran reconocimiento al trabajo y apoyo proporcionado por el Servicio de Bienestar del Personal a través de los asistentes sociales y alumnos en práctica. Fue muy valorado el clima de amistad y camaradería, la calidez de la acogida que se les daba como la atención recibida.

En general las reuniones fueron preparadas para tener un ambiente acogedor y grato para los asistentes. Se contaba con bebidas, jugos, café, té, sandwich, torta etc., finalizando cada actividad con momentos de conversación informal y convivencia que fueron bien recibidos y esperados por los asistentes.

Generalmente las reuniones se efectuaban en la jornada de la tarde desde las 16.00 hrs. a las 18.00 hrs. finalizando después del horario fijado por el interés de los asistentes de seguir compartiendo informalmente con sus ex - compañeros de trabajo.

No obstante la escasa experiencia de los participantes de pertenecer a grupos sociales, un aspecto que favoreció el funcionamiento y la participación en el grupo fue el hecho que las personas se conocían entre ellas y habían compartido en el trabajo por muchos años formándose lazos de amistad y compañerismo que se demostraron en cada una de las reuniones desde el momento de la recepción de las personas como en la finalización que generalmente terminaba con una convivencia, con intercambio de experiencias personales y familiares.

El grato ambiente grupal favoreció la participación y la motivación de las personas quienes aportaban sus ideas y opiniones para la organización de algunas actividades o para definir algunos temas que fueran de su interés, como también para conocer los días y horarios que les eran más factibles para poder asistir.

En cuanto a la coordinación de las actividades se estableció que habría un Asistente Social encargado, que trabajaría con el (la) alumno(a) en práctica de la Escuela de Trabajo Social. Ambos serían las personas de referencia para el grupo y que estarían presentes en todas las reuniones.

Los alumnos en práctica también tuvieron una experiencia positiva al trabajar con adultos mayores, quienes cooperaban activamente en las reuniones por lo que fue fácil motivarlos para continuar participando. Asimismo por el grado de madurez, por el nivel de educación y los recursos disponibles, los alumnos no tuvieron que enfrentar grandes dificultades para la coordinación y ejecución de las actividades, contando con todo el apoyo del departamento de Bienestar y de los contactos necesarios para obtener la participación de especialistas y expositores de los diferentes temas que se programaron.

Los estudiantes se integraron fácilmente al equipo de trabajo del Departamento de Bienestar del Personal colaborando en el servicio y contando con el apoyo de todo el personal.

Es importante destacar algunos cambios detectados durante la ejecución del programa:

Cambio en la población Objetivo.

Al iniciar el Programa de Desvinculación Laboral uno de los objetivos fue capacitar a los funcionarios activos para afrontar de mejor forma la etapa de jubilación y promover la asociatividad mediante la formación de un grupo de ex –funcionarios en que participaran personas de las Sedes Concepción y Chillán.

En el transcurso del Programa nos dimos cuenta de las dificultades que tenían las personas para asistir a las reuniones tanto por razones de trabajo como por la distancia entre ambas Sedes, lo que dificultaba su traslado. Finalmente por costo y por distancia se efectuó la capacitación en forma separada y cada grupo funcionó en forma independiente.

Otro cambio en los objetivos fue que nuestra meta principal era la capacitación para afrontar de mejor forma la etapa de jubilación, resultando además la formación y consolidación del grupo de ex -funcionarios que ha seguido funcionando como parte importante del programa.

A nivel Institucional se ha reconocido la necesidad de contar con un Programa de Desvinculación Laboral en forma permanente.

Las motivaciones y expectativas de las personas han cambiado. La incorporación de nuevos miembros al grupo además de producirse un acoplamiento entre los antiguos y los nuevos se han diversificado las expectativas estableciéndose otras prioridades en las actividades que desean realizar.

Otro cambio importante es en el comportamiento y la participación grupal que a medida que se conocen y aumenta la amistad y confianza también aumenta la solidaridad de tal modo de preocuparse de las personas que no asisten y darles el apoyo que necesitan, (formación de una comisión de bienestar).

Con Instituciones externas se han producido inconvenientes en la tramitación de la Personalidad Jurídica del grupo la que resultó muy lenta y con un costo económico para la Universidad, obteniéndose finalmente el reconocimiento en el mes de Marzo del año 2013.

Otro problema a nivel de Instituciones externas fue la dificultad para postular con proyectos a Fondos concursables por no tener la Personalidad Jurídica perdiendo la posibilidad de obtener recursos para las actividades del presente año 2013.

V QUINTO TIEMPO

Conclusiones.

Al efectuar un análisis crítico de la experiencia del programa podemos señalar como parte de la sistematización, desde un enfoque más bien evaluativo, algunas lecciones que consideramos como aprendidas, a lo largo del proceso de intervención.

Para ordenar la información, se decide analizar estas lecciones agrupándolas en tres categorías.

1. La Experiencia de Capacitación.

- Se cumplió el objetivo de preparar a los funcionarios para afrontar el proceso de desvinculación, entregando la información necesaria y adecuada para la toma de decisiones en la elección del sistema previsional de pensiones y de salud de acuerdo a cada situación particular.

Es recomendable que esta capacitación y preparación para la desvinculación sea un proceso permanente en la Institución, iniciando el proceso con mayor anticipación, de tal modo, de incorporar otras temáticas de interés que permitan obtener mejores beneficios al momento de jubilar. (Por ejemplo, incentivar el ahorro previsional voluntario APV. Prevención de enfermedades típicas de adultos mayores, preparación y adaptación de la vivienda, integrarse a grupos sociales que le permitan satisfacer las necesidades sociales tales como; la amistad, aceptación social, de estima, afecto, auto-reconocimiento, confianza, entre otras).

- De acuerdo a nuestra experiencia es necesario, que la Universidad proporcione un espacio físico que pueda ser adaptado como una sala destinada a los desvinculados, de tal modo que puedan utilizarla como “Centro de Día” para realizar sus reuniones y actividades.

- En algunas oportunidades hubo dificultades en la coordinación para obtener una sala y equipamiento audiovisual necesario para la capacitación de los funcionarios.

Estimamos conveniente que el Departamento de Bienestar del Personal cuente con los recursos de infraestructura y equipamiento necesarios para las actividades educativas y de prevención que realiza permanentemente.

- Cabe mencionar la adecuada participación de los expositores que destacaron por su profesionalismo, empatía y la entrega de información de buena calidad y en forma amena, así como su objetividad en la presentación de los temas (especialmente expositores de AFP y Compañías de Seguro).

2. La Formación del Grupo de Desvinculados.

- Durante la capacitación, el equipo de bienestar del personal detectó la necesidad de formar un grupo de desvinculados donde pudieran reunirse, intercambiar experiencias, establecer vínculos entre pares y mantener vínculos con la institución. Considerando lo anterior, se inició la motivación de los funcionarios, contando con el apoyo de la Rectoría y de la Dirección de Recursos Humanos, invitándolos a formar parte de este grupo. En la primera reunión con este objetivo, se aplicó una encuesta a los asistentes para conocer su opinión al respecto. Los resultados de la encuesta son los siguientes:

El total de los encuestados (18 personas), manifestaron que les agradaría pertenecer a una agrupación de ex -funcionarios de la Universidad del Bío-Bío.

Con respecto a sus expectativas de esta agrupación, las respuestas se resumen en 5 ideas básicas.

- 1) Mantener lazos con la Universidad y con ex compañeros de trabajo.
- 2) Formar lazos de amistad, reconocimiento y apoyo.
- 3) Realizar actividades recreativas, deportivas y viajes grupales.
- 4) Realizar convenios y obtener diversos beneficios.

- 5) Realizar charlas y cursos de su interés referentes a la tercera edad.

Las alternativas 1 y 2, presentan mayor adhesión.

Los ex -funcionarios realizan las siguientes sugerencias con respecto al funcionamiento del grupo:

- 1) Contar con un espacio físico.
- 2) Efectuar reuniones, por lo menos una vez al mes.
- 3) Incentivar a los ex funcionarios a participar de esta iniciativa.
- 4) Contar con información sobre los acontecimientos académicos.
- 5) Realizar programas culturales (poesía, música, arte).

En esta oportunidad, la idea de conformar un grupo fue acogida con mucho entusiasmo designando entre los asistentes, a la primera directiva provisoria del grupo, cuya misión fue la de preparar los estatutos y la obtención de la personalidad jurídica.

- Inicialmente la asistencia y participación fue escasa, aumentando en la medida que ellos mismos motivaron a sus ex -compañeros a asistir a las reuniones y a participar como miembros del grupo encontrando en esta instancia la satisfacción de necesidades sociales.

Al analizar el proceso vivido por ellos en esta etapa, compartimos la visión de logro respecto a la satisfacción de necesidades sociales. Los asistentes sociales mediante su intervención, apoyaron esta iniciativa logrando el objetivo propuesto. Maslow (1943) señala en su teoría, que las necesidades del ser humano se encuentran jerarquizadas, ordenando éstas en forma de pirámide, donde en la base de ellas encontramos las necesidades fisiológicas, hasta llegar a las necesidades de autorrealización.

Se ha observado que a más alto nivel educacional se da una mejor disposición y adaptación hacia la jubilación. Podría interpretarse que las personas con mayor nivel educacional tienen más inquietudes intelectuales

que sirven de motivación para programar y realizar actividades cuando se dispone de tiempo libre¹⁵.

- El fuerte vínculo que se estableció con los integrantes del grupo durante el proceso de intervención, fue también otro de los grandes aciertos que tuvo el equipo profesional.

- Además de los intereses del grupo manifestados en las reuniones, tales como actividades sociales, culturales y recreativas, está la necesidad de contar con viviendas especialmente habilitadas para adultos mayores, en la etapa de la “cuarta edad” que corresponde a personas sobre los 80 años de edad aproximadamente, (la Comunidad Económica Europea diferencia, desde una perspectiva legal y de los servicios sociales, entre la tercera edad y la cuarta edad: - la tercera edad se inicia a los 65 años y finaliza a los 80 y la cuarta edad se extiende de los 80 años en adelante).

Su aspiración es mediante fondos concursables, subsidios y el aporte propio, contribuir económicamente para la construcción de este tipo de viviendas, donde puedan continuar manteniendo el vínculo de amistad y cercanía con las personas de su misma edad.

En relación a la vivienda para adultos mayores, para incorporar como tema de talleres, podemos mencionar la “hogarización de la vivienda” que significa adaptar la vivienda de acuerdo a las necesidades de sus moradores, es decir en este caso a las necesidades de los adultos mayores considerando entre otras adaptaciones, por ejemplo, la colocación de sujetadores en el baño y en la ducha, antideslizantes en pasillos y duchas, eliminación de escaleras ubicando los dormitorios en el primer piso, tener registrados en lugar destacado y con números grandes los teléfonos de emergencia y de familiares directos.

¹⁵ Marín, P. (1993) *Tiempo nuevo para el adulto mayor, enfoque interdisciplinario*. Santiago. Editorial Sandoz.

Otro aspecto que nos parece interesante de incorporar en el programa es fomentar la interrelación con otros grupos de adultos mayores y una mayor vinculación intergeneracional, es decir tener actividades en que puedan compartir los adultos con distintas generaciones.

Un Programa intergeneracional promueve el intercambio determinado y continuado de recursos y aprendizaje entre las generaciones mayores y las más jóvenes con el fin de conseguir beneficios individuales y sociales.

Estos programas son actividades que incrementan la cooperación, la interacción o el intercambio entre dos generaciones cualesquiera. Implican que se compartan habilidades, conocimiento y experiencia entre mayores y jóvenes.

El intercambio va más allá de la coincidencia espacial, es más que el hecho de que mayores, niños y jóvenes estén juntos.

Hasta el momento los programas han impuesto dos criterios: de servicios y educativos.

Integran el grupo de pensionados de la Universidad del Bío-Bío, varios docentes y profesionales que pueden colaborar con estudiantes de la misma Universidad en actividades informales de aprendizaje, en proyectos de desarrollo, en atención de problemas sociales, entre otros.

- Sugerimos implementar nuevas estrategias para la motivación y la convocatoria de los jubilados, de tal forma de aumentar su participación en el grupo de exfuncionarios y en las distintas actividades que organiza el Servicio de Bienestar del Personal para sus afiliados.

3. La Recepción por Parte de los Usuarios del Programa.

- Los usuarios del programa han manifestado en forma unánime, que los contenidos entregados han sido de utilidad para su gestión en el proceso de jubilación, manifestando además, un total desconocimiento de los sistemas de pensiones o seguros vigentes en el mercado. Lo anterior, se justifica por la escasa experiencia existente en relación al sistema de pensiones

mediante AFP. Antes del cambio de sistema previsional efectuado en el año 1981, existía un sistema de pensiones que era cautelado y avalado por el Estado, pasando al ejercicio de un derecho que en las políticas de un estado subsidiario, es el directo resultado de una acumulación de capital que el trabajador ha sido capaz de generar individualmente en el transcurso de su ciclo productivo. El rol del estado pasa de una función benefactora universal y se restringe a un rol subsidiario estricto.

En este nuevo sistema, el trabajador es el responsable de sus fondos y debe tomar decisiones, desconociendo en muchas ocasiones, las alternativas para decidir y no está preparado para ejercer este derecho, cabe destacar que los funcionarios que jubilaron iniciaron su actividad laboral antes del año 1981, cuando aún estaba vigente el sistema de Pensiones de las Cajas de Previsión de Empleados Públicos y Particulares y del Servicio de Seguro Social.

- La participación en el Programa y las actividades grupales les han permitido mantener lazos creados durante su período laboral y crear nuevos vínculos al interior del grupo.

Las personas se sienten más satisfechas con sus vidas y se autoperciben como más sanas en la medida que están satisfechas con sus relaciones sociales. Se ha demostrado en diversas investigaciones que los beneficios que obtienen las personas mayores procedentes de sus redes sociales son similares a los de otras etapas de la vida.

Uno de los primeros autores en definir el concepto de apoyo social fue Caplan (1974), que lo definió como “aquellos lazos entre los individuos o entre individuos y grupos que permiten: promover el dominio emocional, ofrecer consejo y proporcionar feedback sobre la propia identidad y el desempeño”.

- Dentro de las sugerencias de mejoramiento del Programa de Desvinculación Laboral que ejecuta el Departamento de Bienestar del Personal, estimamos importante incorporar dentro del proceso de

intervención a la familia del jubilado. Debemos considerar que el desvinculado no es una persona aislada, es una persona que está en constante interacción con otros.

En este punto es necesario mencionar la Teoría General de Sistemas, la cual postula que la familia es un sistema social, que está conformado por un conjunto de personas que se relacionan e interactúan entre sí, en torno a una dinámica y estructura organizada de funcionamiento.

“El aporte de la teoría de sistemas nos permite visualizar a la familia como una totalidad que se compone de partes (sus miembros) los que se interrelacionan y son interdependientes entre sí” (Aylwin y Solar. 2003, p.107).

Por lo tanto cualquier cambio, cualquier modificación en los estilos de vida, o el inicio de una nueva etapa en el ciclo de vida, tendrá alguna incidencia en la familia.

A su vez, la finalidad de un sistema familiar, es transitar por el ciclo vital, enfrentar las crisis y facilitar el crecimiento y desarrollo de sus miembros. (Ares, P. 2004).

- En relación al punto anterior con respecto al grupo familiar que integra la persona jubilada, los resultados de la encuesta aplicada recientemente a 22 personas, nos arrojan la siguiente información:
 - 6 personas viven solas.
 - 9 personas viven sólo con su cónyuge, grupo familiar integrado por 2 miembros.
 - 4 personas integran grupo familiar de 3 miembros (cónyuge y un hijo).
 - 2 personas integran grupo familiar constituido por 4 miembros.
 - 1 persona integra grupo familiar de 5 miembros (cónyuge, 2 hijos y 1 nieto).

En el ámbito familiar se comprueban transformaciones según la persona envejece. Sus padres mueren, los hijos e hijas maduran y se independizan. Nacen nietos y surge la misión de abuela o abuelo. Muere el cónyuge y varias amistades. La

jubilación aparta o limita los lazos con los compañeros de trabajo, disminuyendo de esta forma la actividad social.

La transición experimentada en la sociedad actual ha transformado a la familia de una familia extendida constituida por varios miembros y de varias generaciones a una básicamente nuclear.

El apoyo familiar informal al mayor empieza a disminuir rápidamente, pues la mujer trabaja fuera del hogar y el servicio doméstico es ya solo viable en economías muy saneadas. La persona mayor vive más, sus limitaciones físicas y psíquicas aumentan. La pensión va perdiendo capacidad económica según pasan los años. La familia carece de tiempo y espacio físico en sus viviendas para él.

Los cambios demográficos correlacionados al aumento de la población mayor y los problemas que deben enfrentar, apuntan hacia la necesidad de examinar los sistemas de apoyo con que cuentan estas personas.

El apoyo formal está constituido por las políticas sociales y las instituciones que prestan los servicios establecidos por éstas.

El sistema de apoyo informal es seleccionado por la persona generalmente entre los miembros de su familia, amigos y vecinos.

El apoyo social puede ser entendido como unas transacciones interpersonales que incluyen uno o más de los elementos claves siguientes: **afecto, afirmación y ayuda.**

De acuerdo a la experiencia y a las opiniones vertidas por los beneficiarios del programa, han encontrado estos elementos claves en el grupo de ex -funcionarios, por lo que estimamos fundamental continuar fortaleciendo esta intervención,

mejorando aquellos aspectos más débiles e incorporando a la familia de los jubilados.

Otro aspecto importante de incorporar es el concepto de educación continua que implica desarrollar Programas Universitarios para Mayores.

Bajo esta denominación se comprende una serie de actividades educativas en que participan Universidades y que están dirigidos a personas de edad avanzada o personas mayores. Estos programas se caracterizan por:

- Son actividades educativas en que participa en mayor o menor grado la Universidad.
- Los objetivos generales de los programas giran en torno a cuestiones de realización personal e integración social de las personas mayores. La orientación al empleo no es prioritaria.
- Son programas de intervención socioeducativa dirigidos a personas mayores, sin pretender otro tipo de selección de los participantes. Por tanto no se requiere titulación alguna para acceder a ellos.
- Se parte del supuesto que aprender es posible siempre, con independencia de la edad y de cualquier tipo de condición social. La capacidad de aprendizaje sólo desaparece con la vida.

La Universidad representa la referencia más importante de los saberes más valiosos y respetables. Para muchas personas mayores no se trata de obtener un título profesional que prepare para la inserción en el mundo laboral, sino de hacer posible su desarrollo humano en la fase conclusiva de la vida laboral activa.

En busca de un fundamento ético del aprendizaje de las personas mayores Lemieux (1997.Pp. 31-32) escribe: “será el organismo físico, soporte de las actividades del espíritu, quien terminará cediendo al tiempo aunque el espíritu,

considerado en sí mismo, se mantenga siempre abierto”. El organismo tiene límites pero las posibilidades del espíritu son ilimitadas.

Actualmente se reconoce ampliamente la mutua implicación existente entre lo biológico, lo psíquico y lo social. Se reconoce, por ejemplo, que la actividad psíquica y la participación social resultan beneficiosas para el organismo.

VI BIBLIOGRAFIA

1. Libros:

- Ares, P. (2004). *Psicología de la familia. Una Aproximación a su Estudio*. Cuba: Feliz Varela.
- Aylwin, N., & Solar, M. (2003). *Trabajo Social Familiar*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Belsky, K. (1996). *Psicología del Envejecimiento*, California USA: Masson.
- Cifuentes, G. (1999). *La Sistematización de la Práctica del Trabajo Social*. Argentina: Lumen/Humanitas.
- Jara, O. (1994). *Para Sistematizar Experiencias. Una propuesta Teórica y Práctica*. Lima:Tarea.
- Kisnermann, N. (1997). *Sistematización de la Práctica con Grupos*. Argentina: Lumen Humanitas.
- Leer, U. (1980). *Psicología de la Senectud*, Barcelona: Herder.
- Marín, P. (1993). *Tiempo nuevo para el adulto mayor, enfoque interdisciplinario*. Santiago: Editorial Sandoz.
- Moragas, R. (2004) *Gerontología Social*, Barcelona: Herder.
- Pinazo, S. & Sánchez, M (2005). *Gerontología actualización, innovación y propuestas*. España. Pearson Educación S.A.
- Pontificia Universidad Católica de Chile, (1993). *Tiempo Nuevo para el Adulto Mayor*, Santiago: Sandoz.
- Pontificia Universidad Católica de Chile, (2000). *Mitos y Modelos de Envejecimiento Activo*. Santiago: Salesianos S.A.
- Rubio, R. (2011) *Modelos y Teorías desde la perspectiva sociológica*. Granada. Caritas Diocesana de Ourense.
- Sáez, N. & Rubio, R. (1996). *Tratado de Psicogerontología*. Valencia: Promolibro.

- Sánchez, C. (2000). *Gerontología Social*, Buenos Aires: Espacio.
- Toppelberg, E. (2007). *Mi marido envejece...¿Qué hago?*. Argentina: Dunquen.
- Toppelberg, E. (2007). *Mi padre envejece...¿Qué hago?*. Argentina: Dunquen.
- Vega, J. (1996). *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*, Madrid: Síntesis.

2. Revistas:

- Aguayo, C. (1992). Fundamentos Teóricos de la Sistematización. *Revista de Trabajo Social*. (61), 31-36.
- CELADE (2002). Estimaciones y Proyecciones de población 1950-2050. *Boletín Demográfico* 73.
- CEPAL-CELADE. (1999). Chile y las Condiciones de Vida de los Adultos Mayores. Santiago de Chile.
- Martinic, S. (1984, Enero). Algunas Categorías de Análisis para Sistematización. CIDE FLACSO.
- Ponce, T. & Ramos, Y. & Suárez, D. & Rodríguez, R. (2009). Diseño de un Programa Educativo de Preparación para la Jubilación en Jubilados (as) de Santa Isabel de las Lajas. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*. Universidad de Cienfuegos. 49 – 55.

3. Documentos On line:

- Cabanes, L. (2005 junio) Monografías. Tercera Edad. Necesidad de Educación en el Adulto Mayor. Recuperado el 06 de noviembre de 2012 de <http://monografias.com/trabajos23/terceraedad-educacion>
- Valderrama, L. (2009) Envejecimiento Exitoso Ahora. Centro de estudios universitarios para la tercera edad. Recuperado el 04 de diciembre de 2012 de www.u3E.cl

- La Jubilación, una oportunidad. Recuperado el 18 de diciembre de 2012 de <http://www.imsersomayores.csic.es/documentacion/informes-tematicos/especiales/jubilacion/index.html>
- Envejecimiento activo. Servicio Nacional del Adulto Mayor. Recuperado el 04 de marzo de 2013, de <http://www.senama.cl/EnvejecimientoAct.html>

VII ANEXOS

1.- Registro gráfico de algunas actividades realizadas y publicadas en páginas web institucionales, transcritas como fueron publicadas.

El Departamento de Bienestar, ha iniciado interesante curso en Sede Concepción, dirigido a potenciales Funcionarios en etapa de Jubilación.



Se realizarán cuatro sesiones en la sala multiuso de la Facultad de Ingeniería, las que se iniciaron hoy 30 de junio; el curso continúa los días miércoles 08 de Julio, 15 de Julio y 22 de Julio en horario de 14:30 a 18:30 hrs., en el que participan 22 personas.

Los temas a tratar son:

- Trámites formales para la desvinculación, AFP, Salud.
- Proceso de cambio.

- Emociones y actitudes para el cambio.
- Nuevas metas personales.
- Intereses y potencialidades.
- Nueva etapa del ciclo familiar.
- Reconstrucción de vínculos familiares y sociales en nueva realidad a través de la Comunicación Efectiva y Empática, entre otros.

El Departamento de Bienestar del Personal, consciente que la desvinculación laboral es un tema para el que debemos prepararnos, ha buscado que este curso pueda entregar las herramientas básicas a quienes están próximos a esta realidad.

"Pasamos Agosto"

Con gran alegría se celebró "Pasamos Agosto".



Como una forma de celebrar "haber pasado Agosto", y sumarse a la celebración, el Departamento de Bienestar del Personal invitó a compartir una once a los Jubilados afiliados a este Servicio en el Casino de Funcionarios, el día 02 de Septiembre a las 17:00 hrs. al que asistieron 7 personas.

Se compartió en un ambiente agradable con la participación del Director de Recursos Humanos, Sr. Luis Méndez Briones, el Jefe del Departamento de Bienestar del Personal y las Asistentes Sociales del mismo Departamento. A los participantes se les preparó una presentación en power-point de los proyectos de viajes que se realizarán y se les dejó invitados para la celebración del 18 de Septiembre, que organiza el Departamento de Bienestar del Personal. Posteriormente se incorporaron a esta celebración, liderados por el Profesor Francisco Pino, Jefe del Departamento de Actividad Física, Deportes y Recreación, quien inició esta celebración en la Universidad el año 2008 y de la cuál quisimos hacer partícipes a estos colaboradores de la Universidad que ya cumplieron una etapa de trabajo en esta Institución.

Amenizó esta actividad, música ambiental facilitada por la Sra. Nayade Zapettinni y la actuación de un dúo de funcionarios que continuaron la celebración, con las personas que se integraron posteriormente.

Encuentro con Jubilados de nuestra Institución.

El Jefe y los Asistentes Sociales del Departamento de Bienestar del Personal organizaron una once-reunión con los Jubilados afiliados al Servicio de Bienestar, en el Comedor de funcionarios el día jueves 02 de Octubre.



Llegaron a esta cita 11 personas de larga trayectoria en la Universidad del Bío-Bío, con quienes se compartió gratos momentos de recuerdos y de conversación, a quienes se les planteó la idea de realizar actividades destinadas a ellos y también lograr su mayor incorporación a las actividades que el Servicio organiza, convocatoria que fue muy bien acogida.

Nos acompañó en este encuentro el Profesor Francisco Pino, Jefe de Deportes, quien ofreció realizar actividades deportivas y recreativas, destinadas a este grupo.

Como primer acuerdo, se realizará un encuentro el día jueves 09 de Octubre a las 10:00 hrs. en el Parque Ecuador, para realizar una caminata, acompañados por el Profesor Pino. A esta actividad el Servicio de Bienestar del Personal, invitará a participar a todos los afiliados jubilados.

El segundo acuerdo, fue realizar una reunión de trabajo el día jueves 16 de Octubre, en la misma sala, para programar actividades de su interés y organizar el grupo, de tal manera de incorporarlos más activamente en las actividades que desarrolla la Universidad y el Departamento de Bienestar del Personal y que conozcan los beneficios que ofrece SERNATUR (Servicio Nacional de Turismo) y el SENAMA (Servicio Nacional del Adulto Mayor) ya que ambas instituciones ofrecen atractivos beneficios y/o programas para este grupo etario.

Charla de Superintendencia de Pensiones.

Se realizó en las Sedes Chillán y Concepción, para todos/as los/as interesados/as.



La Dirección de Recursos Humanos, a través del Departamento de Bienestar del Personal, coordinó la Charla del Sr. Juan Francisco Valdés Riquelme, de la Superintendencia de Pensiones Oficina Concepción, quién expuso el tema Modalidades de Pensión y Herencias.

La actividad se realizó el día 20 de Octubre en la Sede Chillán y el día 22 del mismo mes en la Sede Concepción.

En ambas charlas hubo mucho interés y el expositor fue dilucidando todas las dudas y consultas que fueron planteadas por los asistentes. Al inicio de la Charla se entregó a todos los presentes, material de difusión de la Superintendencia de Pensiones, referente a:

- Beneficios para las mujeres.
- Ahorro Previsional Voluntario.
- Trabajadores jóvenes, independientes y afiliados voluntarios.
- Un ejemplar del Periódico "Tu Pensión".

En la Sede Concepción el Director de Recursos Humanos, Sr. Luis Méndez Briones, agradeció la presencia del Sr. Juan Francisco Valdés y de los asistentes.

Charla sobre Modalidades de Pensión y de Inversión.

Charla dictada por Principal Financial Group, entrega información referente a pensiones e inversiones dirigido a las personas que están en proceso o con pronta desvinculación de la UBB.



Con fecha 28 de abril a las 15:00 hrs., en el Auditorio Hermann Gamm, se realiza charla dictada por Principal Financial Group, para todos los afiliados/as interesados en recibir información referente a pensiones e inversiones.

La exposición fue realizada por el Sr. Francisco Calvo Muñoz, Subgerente de Asesoría Previsional de dicha institución, quién resalta la importancia de analizar con detalle dónde se realizará la inversión de los fondos previsionales y prepararse con tiempo para la jubilación.

En el mismo ámbito, señala estrategias genéricas para financiar el retiro. Indica las diferencias de la renta vitalicia y retiro programado, entregando múltiples ejemplos

y contestando durante la exposición las diversas consultas de los presentes a la charla.

Concluye Primera Etapa de Aplicación de la Ley de Incentivo al Retiro.

El lunes 17 de mayo la Universidad del Bío-Bío comenzó el pago de las bonificaciones que establece la ley 20.374 sobre incentivo al retiro, en el departamento de Personal de las sedes Concepción y Chillán, que beneficiará a 191 funcionarios académicos y administrativos que a fines del año 2011 deseen acogerse a dicha ley, según lo informó el director de Recursos Humanos, Luis Méndez.

En esta primera etapa el proceso incluyó a 46 personas que al 5 de marzo pasado manifestaron expresamente su voluntad de dejar la Universidad. La trascendental decisión demandó para todos ellos de un acompañamiento y asesoría en temas sociales, legales, económicos y previsionales de mucha complejidad y que hizo necesaria la autorización de la Junta Directiva y la coordinación de un conjunto de profesionales de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos, de la Dirección General Jurídica, de la Contraloría Universitaria y otros entes externos como el Consorcio de Universidades Estatales y los ministerios de Educación y Hacienda



En esta primera etapa el programa significó para la Universidad un desembolso de 640 millones de pesos, financiados con un préstamo bancario autorizado de acuerdo a la ley, que se suma a una segunda bonificación de cargo fiscal y que materializan el reconocimiento a largos años de trabajo y dedicación abnegada en la Universidad.

Todos los beneficiarios de la ley han contribuido a alcanzar las metas y reconocimientos que hoy exhibe nuestra Institución. Vayan para todos ellos nuestra admiración y gratitud.

Despedida a Funcionarios Desvinculados de la UBB.

El Departamento de Bienestar de Personal, a través de su Consejo Administrativo, organizó la despedida oficial para los funcionarios desvinculados hasta mayo de 2010, con el fin de reconocer el valioso aporte al desarrollo de la Universidad del Bío-Bío.



Once funcionarios de la sede Chillán disfrutaron de un almuerzo el miércoles 2 de junio, en el Club Ñuble de Chillán, mientras que veintiún funcionarios de la sede Concepción asistieron a una cena el 3 de junio, en el Hidalgo`s restaurante.

En ambas reuniones el Rector de la UBB agradeció a los funcionarios el trabajo y entrega que brindaron a la Institución durante sus años de servicio. Los encuentros fueron la instancia necesaria para compartir y recordar los momentos más significativos para cada uno de los funcionarios en la UBB. En Chillán la Prorectora, Gloria Gómez, junto al Rector entregaron un recuerdo a los asistentes. La máxima autoridad universitaria entregó el presente en Concepción.

Finalmente, el Departamento de Bienestar de Personal hizo un llamado a los funcionarios a seguir afiliados y participar en las actividades que están siendo programadas especialmente para ellos.

Charla sobre “Plan AUGE”

Superintendencia de Salud realizó charla sobre el Plan AUGE, a funcionarios afiliados/as a Bienestar del Personal.



Con variada información de interés para los oyentes resultó la Charla realizada a las 15:00 del día 09 de junio, en el Auditorio Hermann Gamm, sobre el Plan AUGE entregada por el Sr. Manuel Sepúlveda Muñoz, Fiscalizador de la Superintendencia de Salud, quién se refirió con variados ejemplos a: las garantías explícitas, requisitos para atenderse, cobertura de medicamentos, cómo realizar los reclamos, entre otros temas.

Además respondió las consultas realizadas por los asistentes a la actividad, la que fue coordinada por el Departamento de Bienestar del Personal.

Reunión Ex-Funcionarios UBB. Sede Concepción.

Se realiza segunda charla del Programa: "Mejorando la Calidad de Vida" dirigido a funcionarios/as desvinculados/as de la UBB.



El día miércoles 7 de Septiembre del presente, en el comedor de funcionarios se realizó la segunda charla del Programa "Mejorando la Calidad de Vida" dirigido a funcionarios desvinculados de la Universidad.

En esta oportunidad, el Psicólogo Felipe Moraga conversó con los 15 asistentes sobre el tema Salud Mental, intercambiando experiencias sobre los cambios que se producen en el ámbito familiar, personal y psicológico cuando la persona deja de ejercer un trabajo que ha realizado durante años.

Este programa a cargo de la Asistente Social Elena Cordero del Departamento de

Bienestar del Personal y de la alumna en práctica de Trabajo Social Fernanda Jofré, continuará el 28 de Septiembre, el 5 y 30 de Octubre y el 2 de Noviembre, abordando otros temas de interés para las personas que se han desvinculado recientemente.

Posteriormente a esta actividad, en el mismo lugar, se efectuó una reunión de la Directiva Provisoria de la Corporación de Pensionados de la Universidad del Bío-Bío COPENUBB, con los asistentes y el abogado Sr. Nicolás Hauri, quien informó que los estatutos de la Corporación fueron revisados en conjunto con la directiva y se darán a conocer a los socios antes de efectuar la reunión constitutiva. Esta actividad quedó fijada para la tercera semana de Octubre 2011 iniciando de esta forma el trámite de obtención de la Personalidad Jurídica de la Corporación.

Corporación de Pensionados de la Universidad del Bío-Bío.

Se realiza reunión constitutiva de la Corporación de Pensionados de la Universidad del Bío-Bío "COPENUBB" integrada por ex funcionarios docentes y administrativos de la Universidad.

El día 16 de Noviembre 2011, en el Auditorio Herman Gamm de la Facultad de Ingeniería se efectuó la primera reunión constitutiva de la Corporación de Pensionados de la Universidad del Bío-Bío "COPENUBB" integrada por ex funcionarios docentes y administrativos de la Universidad.

Esta agrupación tendrá como objetivos mantener un vínculo permanente entre los ex funcionarios y la Universidad, representarlos ante la misma Casa de Estudios o ante cualquier otra institución pública o privada; propender a una mayor unificación de los asociados y a un conocimiento mutuo entre ellos; al intercambio de ideas sobre problemas de interés común; contribuir al desarrollo cultural de los asociados generando instancias de esparcimiento, recreación, cultura, viajes, y

otros beneficios mediante convenios y/ o proyectos con instituciones pública o privadas.



En esta reunión la Directiva Provisoria, integrada por Don Héctor Cares, Sra. Ana María Fernández, Sra. María Eugenia Arriagada y Srta. Carmen Brevis, dieron a conocer el proyecto de estatutos de la Corporación y se efectuó la inscripción de los asistentes en el libro de Registro de Socios.

Posteriormente en la Sala Multiuso de la misma Facultad se realizó una actividad de convivencia como finalización del Programa “Mejorando nuestra Calidad de Vida” organizado por el Departamento de Bienestar del Personal y dirigido a los exfuncionarios de la Universidad, el que fue coordinada por la Sra. Elena Cordero Asistente Social del Departamento de Bienestar del Personal y la alumna en práctica de Trabajo Social de la UBB, Srta. Fernanda Jofré.

A esta Ceremonia fueron invitados la Sra. Cristina Castro Presidenta de la

AFUNABB y el Sr. Leonardo Seguel, Presidente de la Asociación de Académicos. Al inicio de la actividad la Sra. Vivianne Hasse, Directora de Recursos Humanos, felicitó a los presentes por lo logro alcanzado y los instó a seguir trabajando unidos en pos de los objetivos de la Corporación recién creada y que cuentan con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos para ello.

Otros registros Gráficos:

Reunión de Jubilados año 2012 con la presencia de la Directora de Recursos Humanos Sra. Andrea King y el Jefe del Departamento de Bienestar del Personal, Sr. Alejandro López.



Grupo de Jubilados, en reunión del el año 2012, en Auditorio Hermann Gamm.



Reunión en Auditorio Hermann Gamm año 2012.





Finalización Actividades año 2012.



Inscripción en el Libro de Registro de Socios.



Directiva provisoria de los Desvinculados.



2.- Cronograma de trabajo.

Etapas y actividades distribuidas por semanas y meses de Octubre a Diciembre de 2012 y de Enero a Mayo 2013.

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	semanas				semanas				semanas				semanas				semanas				semanas				semanas			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Recopilación de Información.	X	X	X																									
Breve descripción de la práctica social.	X	X	X																									
Definición de objeto de sistematización y objetivos.				X	X																							
Introducción y Fundamentación del Programa						X	X																					
Preparación y presentación del proyecto aplicado.							X	X	X	X	X	X																
Síntesis, Análisis e Interpretación crítica de la ejecución del programa.												X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X				
Exposición y comunicación de la práctica social sistematizada.																								X	X	X	X	X

3.- Tabla de Recursos

Recursos Necesarios	Descripción	Horas de Trabajo	Costo estimado mensual	Costo estimado Final	Financiamiento
Recursos Humanos	2 Trabajadores Sociales	7 horas semanales	\$224.000	\$1.568.000	Aporte Propio
TOTAL:\$1.568.000.-					

Recursos Necesarios	Descripción	Costo estimado mensual	Costo estimado Final	Financiamiento
Gastos Operacionales	Movilización	\$8.000	\$60.000	Aporte Propio
	Materiales de Librería	\$ 4.285	\$30.000	Aporte Propio
TOTAL: \$90.000.-				

Recursos Necesarios	Descripción	Costo estimado mensual	Costo estimado Final	Financiamiento
Equipamiento	2 Notebook	—	\$600.000.-	Aporte Propio
	1 Impresora.	—	\$40.000.-	Aporte Propio
TOTAL: \$640.000.-				

TOTAL: \$2.298.000.-