



*“Estudio de las características que
asume la adaptación al medio de los
trabajadores de CODELCO-Chile
División Andina, al término de su vida
laboral”*

**Seminario de Título para optar al Grado Académico de
Licenciado en Trabajo Social y al Título Profesional de
Asistente Social.**

**Institución Patrocinante:
CODELCO-Chile, División Andina**

Profesor Guía: - Sr. Luis Lillo Bermúdez.

Alumno Seminarista: - Orlando Figueroa Ortiz.

- 2009 -

*“Estudio de las características que
asume la adaptación al medio de los
trabajadores de CODELCO-Chile
División Andina, al término de su vida
laboral”*

AGRADECIMIENTOS

QUIÉN MAS QUE TU, CON UNA PALA Y UN SOMBRERO....

Dicen que las personas se mueren cuando se van de la mente y mientras no suceda eso, te llevaré por siempre, siendo mi reflejo como el gran padre que fuiste y que sigues siendo, Gracias por todo y por acompañarme en cada momento.

No encuentro la palabra ni la frase el cual sintetice toda mi admiración hacia Usted, y creo que tampoco la voy a encontrar, pero de algo estoy completamente seguro, no me voy a cansar de agradecerle a Dios por darme la posibilidad de tenerla como mi Madre, "Eres la mitad de mi Corazón".

"MIS OJOS"

Bueno y la otra mitad de mi corazón la tienes tú SOFIA; fuiste mi gran fortaleza durante todo este proceso y solo espero ganarme el nombre de Papá.

Te amo Hija.

Quiero agradecer a la Institución patrocinante CODELCO División Andina, en conjunto con todas aquellas personas que hicieron de mi estadía mucho mas grata y a mi tutor Luis Lillo, por el apoyo y la confianza en todo este proceso.

ABSTRACT

El presente Seminario de Título corresponde a un estudio sobre los efectos que provoca el retiro laboral, junto al significado y las medidas tomadas frente a esta etapa de vida, por parte de los trabajadores egresados y activos de CODELCO- Chile, División Andina.

Debido a la necesidad de adaptarse de buena manera a los cambios inevitables luego de la finalización del ciclo laboral, la investigación se desarrolló en relación a dos colectivos:

El primer colectivo estuvo compuesto por ex trabajadores de la División Andina, egresados del año 1995 al 2007, con la finalidad de conocer sus características de adaptación al término de su vida laboral.

En tanto, el segundo colectivo estaba formado por trabajadores activos de la División Andina, divididos en cuatro grupos por edades (30 a 35 años- 40 a 45 años- 50 a 55 años- 55 años y más) con el objeto de identificar la percepción al retiro laboral y que medidas están tomando frente a esta nueva etapa de vida.

Por lo tanto, en base al análisis de los resultados de la investigación científica, se diseña una propuesta de intervención, materializada en una metodología de acción, en relación a la preparación de los trabajadores para el retiro laboral.

ABSTRACT

The present Seminar Degree refers to a study about the effects caused by retirement, along with the meaning and measures taken in this period of life, from graduated and current *CODELCO- Chile, División Andina* workers.

Due to the need to adapt without any troubles to inevitable changes after finishing the occupational cycle, research was developed in relation to two groups.

The first group consisted of former *División Andina* workers, graduated in the 1995 – 2007 period, in order to know their adaptation characteristics at the end of their occupational cycle.

The second group was formed by current *División Andina* workers, divided into four age groups (30 – 35 years old; 40 – 45 years old; 50 - 55 years old; + 55 years old) so as to identify their retirement perception and how they are dealing with this new step in their lives.

So, in base of the scientific research result analysis, an intervention proposal is designed, carried out in an action methodology basis, related to the workers' preparation for retirement.

INDICE

Presentación General	Pág. 6
CAPÍTULO I: MARCO INSTITUCIONAL	Pág. 7
Corporación Nacional del Cobre, CODELCO-CHILE	Pág. 8
CODELCO DIVISIÓN ANDINA	Pág. 12
Trabajo Social en la Institución	Pág. 17
CAPÍTULO II: INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA	Pág. 18
Formulación del problema	Pág. 18
Fundamentación	Pág. 19
Formulación del problema objeto de estudio	Pág. 22
Preguntas significativas	Pág. 23
Objetivos de investigación	Pág. 23
Marco de Referencia	Pág. 23
Envejecimiento: Visión General.	Pág. 25
Teorías del Envejecimiento.	Pág. 30
Aspectos Psicosociales Del Envejecimiento	Pág. 38
Jubilación	Pág. 41

Programas De Preparación Para La Jubilación (PPJ)	Pág. 47
Diseño Metodológico	Pág. 52
Tipo De Investigación	Pág. 53
Tipo De Diseño	Pág. 55
Muestra	Pág. 55
Técnicas De Recolección De Datos	Pág. 58
Técnicas De Procesamiento Y Análisis De Los Datos	Pág. 60
Operacionalización De Variables	Pág. 61
Variables Cualitativas	Pág. 62
Análisis E Interpretación De Datos	Pág. 63
Presentación De Los Resultados Enfoque Cuantitativo	Pág. 64
Adaptación Frente Al Retiro Laboral	Pág. 66
Factor Individual	Pág. 66
Factor Económico	Pág. 76
Factor Relaciones Sociales	Pág. 82
Síntesis Diagnóstica	Pág. 88
Presentación De Los Resultados Enfoque Cualitativo	Pág. 90
Momentos De La Investigación	Pág. 90
Focus Group	Pág. 93
Resultados Y Principales Hallazgos	Pág. 111
Conclusiones Y Reflexiones	Pág. 115
CAPÍTULO III : PROPUESTA PROGRAMÁTICA	Pág. 121
Bibliografía	Pág. 143
Anexos	Pág. 148

PRESENTACIÓN GENERAL.

Es ampliamente aceptado, que el trabajo es uno de los aspectos más importante en la vida del ser humano, no solo porque es un medio de subsistencia básico, sino también, porque permite fomentar una buena autoestima y contribuir al desarrollo personal, social y profesional de los individuos.

En los últimos decenios estamos constatando una prolongación de la última fase del ciclo de vida familiar. Esta extensión resulta de un doble fenómeno: a un extremo, la prolongación de la esperanza de vida de la población, y al otro el retiro de la actividad laboral a una edad cada vez mas joven. Así para las personas de edad promedio, la adultez mayor se ha convertido en una de las etapas más extensas de la existencia, si no la más extensa.

El cese de la actividad laboral, muy especialmente en edades tempranas, no sólo afecta al trabajador o a la trabajadora sino que también afecta a su entorno familiar más próximo y al ámbito social en que la persona se desarrolla.

Asimilar este nuevo proceso se ha transformado no solo en el puntapié inicial a los cambios sino también a la apertura de nuevas expectativas que esta nueva etapa de vida les ofrece.



Capítulo I:

MARCO INSTITUCIONAL

CODELCO

Produciendo Futuro

1. PRESENTACIÓN

El siguiente capítulo da a conocer el escenario en el cual se enmarca el Seminario de Título, señalando el marco institucional de la Corporación Nacional del Cobre CODELCO-CHILE y específicamente la División Andina.

Más aún, se insertan las funciones que ejercen los Trabajadores Sociales en dicha Institución con la finalidad de conocer la gestión participativa de dichos profesionales en el área de Recursos Humanos.

2. MARCO INSTITUCIONAL

2.1. Corporación Nacional del Cobre, CODELCO-CHILE

Historia

Las culturas indígenas que habitaban en la época precolombina lo que hoy es Chile, utilizaron el cobre para la elaboración de distintas herramientas. Desarrollaron metalurgias elementales que les permitieron explotar y trabajar el metal rojo, incluso para producir aleaciones. Desde entonces hasta la actualidad, el metal rojo se ha mantenido como un producto fundamental de la economía chilena y, más aún, como parte de la historia y cultura.

La explotación de cobre se mantuvo como una pequeña industria durante la colonia. En 1810, año de la Independencia, Chile produjo 19.000 toneladas del mineral. Entre 1820 y 1900, el país produjo 2 millones de toneladas de cobre y fue, durante un tiempo, el primer productor y exportador mundial de la época.

A fines del siglo XIX comenzó un período de decadencia, debido al gran impacto del salitre que acaparaba el interés y las inversiones, y al agotamiento de los yacimientos de alta ley. En 1897 se produjeron apenas 21.000 toneladas de cobre.

A comienzos del siglo XX se iniciaron inversiones en El Teniente y Chuquicamata por parte de numerosas empresas norteamericanas. Chile tenía en esos años una participación reducida en la gran minería del cobre.

En 1951 se firmó el Convenio de Washington, que permitió a Chile disponer del 20% de la producción de cobre, posibilitando al Gobierno chileno aumentar su participación en la actividad cuprífera.

En 1955, el Senado dictó una serie de leyes cuyo objetivo era garantizar un ingreso mínimo al Estado chileno y fomentar la inversión por parte de las grandes compañías del rubro minero.

El 5 de Mayo del mismo año se creó el Departamento del Cobre, un organismo estatal cuyas labores consistían en fiscalizar y participar en el mercado del metal rojo a nivel internacional.

2.2. Antecedentes generales

CODELCO, Corporación Nacional del Cobre, fue creada por decreto el 1 de abril de 1976, luego de los procesos de “Chilenización del Cobre” (1966) y “Nacionalización de la Gran Minería del Cobre” (1971) que dejaron en poder del Estado Chileno la explotación de los principales yacimientos, que antes eran operados por empresas extranjeras. La Chilenización del Cobre, acción, también denominada: “Nacionalización Pactada”, contemplaba la obtención inmediata por parte del Estado del 51% de las acciones de las empresas.

El principal negocio de CODELCO -Chile es la exploración, desarrollo, explotación de recursos mineros de cobre y subproductos (principalmente molibdeno), su procesamiento hasta convertirlos en cobre refinado, y su posterior comercialización.

Actualmente, CODELCO -Chile es el principal productor de cobre del mundo, además, tiene las mayores reservas base de cobre, cerca del veinte por ciento del total del planeta. Con despachos de cobre por 2.0 millones de toneladas contando producción de terceros comercializada por CODELCO, es el vendedor más importante de este elemento metálico en los mercados mundiales.

Los productos comercializados por CODELCO -Chile se encuentran liderados por los cátodos grado A con 99.99 por ciento de cobre, los cuales parten hacia diversos destinos del mundo. Actualmente el mercado más importante es Asia, que capta el 34% de la Corporación, seguido de Europa con 32%, Norteamérica con un 17% y Sudamérica con un 17%, según datos del año 2006.

Esta empresa estatal posee activos propios por más de 13.033 millones de dólares, un patrimonio que en el 2007 ascendió a los 4.744 millones de dólares e ingresos totales por ventas de cobre y subproductos de 16.988 millones de dólares.

Las cifras disponibles en esta sección revelan los resultados de la gestión de Codelco durante los últimos años en las áreas económica y financiera, operacional y laboral.

2.3. Divisiones operativas de CODELCO-Chile

Las operaciones que de CODELCO-Chile, principal productor mundial de cobre son realizadas, principalmente, a través de sus divisiones operativas,

encargadas de la explotación de los yacimientos, el procesamiento de los minerales, y la obtención del metal y sus subproductos para el envío a los mercados mundiales. Las divisiones mineras son 5 y están ubicadas en las zonas Norte y Centro de Chile. Éstas son las siguientes:

2.3.1. División CODELCO Norte:

Esta División fue creada el año 2002 como la unión de las Divisiones Chuquicamata y Radomiro Tomic.

- Tipo de yacimiento: Minas a rajo abierto.
- Operación: Chuquicamata desde 1915 y Radomiro Tomic desde 1997.
- Ubicación: Calama, II Región.
- Productos: Cátodos electroobtenidos, cátodos electro refinados (Chuquicamata), cátodos electroobtenidos (Radomiro Tomic) y molibdeno.
- Costo directo: 22.8 ¢/lb.
- Dotación propia: 8.142 trabajadores.

2.3.2. División Salvador:

Tipo de yacimiento: Mina subterránea.

- Operación: Desde 1959.
- Ubicación: Diego de Almagro, III Región.
- Productos: Cátodos electroobtenidos, cátodos electro refinados, concentrado de cobre y molibdeno.
- Costo directo: 97.2 ¢/lb.
- Dotación propia: 1.645 trabajadores.

2.3.3. División Ventanas:

- Tipo de yacimiento: Fundición y Refinería.
- Operación: Fundición desde 1954 y Refinería electrolítica desde 1966.
- Ubicación: Puchuncaví, V Región.
- Productos: Cátodos de cobre, lingotes de oro y granallas de plata.
- Dotación propia: 946 trabajadores.

2.3.4. División Andina:

- Tipo de yacimiento: Mina subterránea y a rajo abierto.
- Operación: Desde 1970.
- Ubicación: Los Andes, V Región.
- Productos: Concentrado de cobre y molibdeno.
- Costo directo: 53.0 ¢/lb.
- Dotación propia: 1.310 trabajadores.

2.3.5. División El Teniente:

- Tipo de yacimiento: Mina subterránea.
- Operación: Desde 1905.
- Ubicación: Rancagua, VI Región.
- Productos: Refinado a fuego (RAF), ánodos de cobre y molibdeno.
- Costo directo: 58.4 ¢/lb.
- Dotación propia: 4.987 trabajadores.

Estas cinco divisiones son dirigidas estratégicamente por un centro corporativo, el cual se encarga de los asuntos financieros y cumple un rol normativo de diseño, definición y establecimiento de criterios, políticas, estrategias, etc., cuya ubicación es en Santiago, específicamente en la Casa Matriz.

2.4. Constitución y Organización en CODELCO-Chile

La tarea de organizar una empresa de esta magnitud, quedó estipulada con la aprobación de sus reglamentos, en Abril de 1976 por el Decreto Ley 1.350, que culminó con la creación de una empresa encargada de operar y administrar las pertenencias mineras cedidas al Estado.

2.4.1. Descripción Administrativa

Codelco-Chile es una empresa estatal autónoma, constituida en 1976 por Decreto Ley 1.349 y 1.350, dedicada a las actividades minera, industrial y comercial.

Su misión en forma simple es maximizar, en una perspectiva de largo plazo, la generación de excedentes económicos y su aporte al Estado; su propósito es mantenerse como una empresa atractiva tanto para sus dueños (todos los chilenos) como para sus trabajadores, clientes, proveedores, contratistas y quienes se relacionen con ella. En la administración de CODELCO -Chile, la Presidenta de Chile nombra a los siete miembros del Directorio.

- La Ministra de Minería (quien, por ley, asume el cargo de Presidenta del Directorio).
- El Ministro de Hacienda.
- Tres Directores designados por la Presidenta de la República.
- Dos Directores que representan a los trabajadores y supervisores, designados por la Presidenta de la República de una quina presentada por las organizaciones sindicales.
- El Presidente Ejecutivo de CODELCO-Chile, que es designado por el Directorio y tiene por función la administración de la Empresa. Al Directorio le compete la

dirección y supervigilancia de la Corporación, fijar las políticas que deberá seguir la empresa, aprobar la memoria y balance general, señalar las pautas de comercialización y ejercer otras atribuciones que fija la ley. Este Directorio designa y puede remover al Presidente Ejecutivo.

La Corporación CODELCO-Chile estima conveniente, para una mejor realización de los objetivos que le han de conducir por el camino del liderazgo mundial en la industria del cobre, que se debe desarrollar una descentralización de la empresa, lo cual establece un esquema de “Casa Matriz” directiva, normativa y contralora. Además de dotar de una gran autonomía de gestión a las Divisiones Operativas.

2.4.2. Marco Legal

CODELCO-Chile se rige por el Decreto Ley 1.350 y las disposiciones de la legislación legal. La Ley 19.137 del 12 de mayo de 1992, denominada la Ley de Asociados con Terceros, modifica el estado anterior de la organización, ya que establece normas para la Asociación con Terceros en pertenencias mineras de CODELCO-Chile, para desarrollar proyectos de explotación, que no forman parte de yacimientos actuales. También permite, la Asociación con Terceros para la explotación de nuevos yacimientos.

2.4.3. Tributación

CODELCO-Chile está sujeta a un tratamiento tributario especial, lo que implica que al impuesto de primera categoría del 19% se le agrega un impuesto adicional del 40% sobre sus utilidades. Asimismo, y de acuerdo a la Ley 13.196 la Corporación está afectada a un impuesto especial equivalente al 10% de sus exportaciones que son destinadas a las Fuerzas Armadas (FF.AA.), y el 31% restante de las utilidades están destinadas a las arcas fiscales.

2.4.4. Proceso Presupuestario

CODELCO-Chile en sus actividades financieras emplea un sistema presupuestario especial que incluye un Presupuesto Operacional, un Presupuesto de Inversiones y un Presupuesto de Caja (incluido el presupuesto para amortización de préstamo). Estos presupuestos incluyen los ingresos y desembolsos correspondientes, expresados en dólares de los Estados Unidos (al igual que los estados financieros de la empresa).

Los presupuestos anuales se someten a la aprobación de los Ministerios de Minería y Hacienda antes del 1º de septiembre de cada año.

Las inversiones y proyectos de exploración e investigación que CODELCO-Chile pretende llevar a cabo, son evaluados conjuntamente por MIDEPLAN Y COCHILCO.

2.5. CODELCO DIVISIÓN ANDINA

La División Andina opera el yacimiento Río Blanco, cuya riqueza era conocida desde 1920. Pero los intentos por iniciar su explotación no se concretaron hasta medio siglo después, en 1970.

Esta División se encuentra ubicada en la parte alta de la cordillera de la V región, a 38 kms. de la ciudad de Los Andes y a 50 kilómetros al nordeste de Santiago. Sus operaciones mineras, se desarrollan entre los 3.500 y 4.200 metros sobre el nivel del mar. En la actualidad esta división realiza la explotación de minerales en la mina subterránea de Río Blanco y en la mina a rajo abierto Sur Sur y sus productos de exportación se embarcan regularmente, a través del Puerto de Ventanas.

Andina produce unas 218.322 toneladas métricas anuales de concentrados de cobre que son materia prima fundamental para obtener el metal refinado. Además coloca en los mercados 2.525 toneladas métricas de molibdeno al año.

Los recursos de Andina provienen principalmente del yacimiento Río Blanco, que geológicamente corresponde a un yacimiento tipo pórfido cuprífero. Andina es propietaria de la parte oriental de este yacimiento.

Ubicación Geográfica División Andina



Fuente: Intranet CODELCO -División Andina

Tabla N° 1: Dotación de trabajadores CODELCO- División Andina.¹

Grado de Personal	Masculino		Femenino		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Indefinido	1466	92,5	52	3,3	1518
Temporal	30	1,9	1	0,1	31
Obra/ Servicio	25	1,6	11	0,7	36

2.5.1. Visión de Andina

- CODELCO la empresa chilena Líder en cobre y la más competitiva del mundo, en el ámbito industrial minero.
- Competitiva en venta de tecnología y atenta a las necesidades de sus clientes y oportunidades del negocio Minero.
- La gran empresa de Chile con altos estándares éticos, de productividad, y satisfacción laboral. Con RRL de cooperación y cumpliendo plenamente sus compromisos con la comunidad, el medio ambiente y el país.
- Corporación con gestión de excelencia operacional en sus procesos, materializando la misión y valores en un estilo de gestión participativo, innovando y creando permanentemente.
- Con tecnología rentable y de punta en sus procesos garantizando la satisfacción de sus clientes.
- Personas altamente comprometidas, entrenadas y trabajando en equipos cohesionados.
- Administración que impulsa el desarrollo de las personas, en un escenario organizacional amplio.

2.5.2. Misión de Andina

La misión de División Andina de CODELCO-Chile es producir concentrados de Cobre y Molibdeno y participar en su comercialización, conociendo al cliente y apoyando la gestión para satisfacer las necesidades de fundiciones de Cobre y transformadores de concentrado de Molibdeno, las que si bien se ubican en el mundo entero, se concentran en Chile, Brasil y Asia.

¹ Antecedentes relevantes de CODELCO-Chile, División Andina, Noviembre-2009, Gerencia de Desarrollo Humano, Departamento Administración Operativa.

División Andina busca competir y ser reconocida por producir productos con muy bajas impurezas, cuya composición mineralógica y leyes sean homogéneas, todo ello técnicamente certificado. Igualmente, la División busca ser oportuna y puntual en la entrega de sus productos, y flexible para adaptarse a los requerimientos de sus clientes dentro de ciertos márgenes definidos por la División.

En el futuro, División Andina de CODELCO-Chile buscará producir y comercializar más activamente, cobre, oro, plata y subproductos en las formas que resulten más rentables para la compañía. Dentro de los subproductos se considera la venta de tecnología derivada del conocimiento interno de la División. Dirigirá su operación hacia empresas transformadoras, procesadoras, fundiciones y otras empresas del sector minero, pensando en la venta de tecnología, ubicadas en el mundo entero aunque mayoritariamente concentradas en Chile y América Latina.

Por lo tanto, la División Andina buscará competir y ser reconocida por la calidad certificada en el desarrollo de sus procesos, cuidado por el medio ambiente y por proveer productos con mínimas impurezas. Lo anterior, manteniendo los atributos anteriormente señalados por cuanto ellos constituirán condiciones esenciales para competir en el mercado”.

2.5.3. Política de Gestión Integrada Calidad, Medio Ambiente y Seguridad

División Andina de CODELCO-Chile reconoce que la Gestión en Calidad, Seguridad y Medio Ambiente son pilares fundamentales para consolidar la competitividad, la viabilidad y el liderazgo de su negocio. Por ello, ha hecho propia la integración de estas prácticas de gestión, de manera de instituir el Sistema de Gestión Integrada de la División.

Sobre esta base, la Gerencia General de División Andina, con la participación y responsabilidad de todos sus trabajadores, declara su compromiso para:

- Satisfacer las expectativas de sus clientes garantizando la adecuación a sus necesidades.
- Cumplir con el marco legal, la reglamentación vigente y otros compromisos que la División haya suscrito de manera voluntaria, y que sean aplicables a sus operaciones.
- Promover conductas laborales basadas en una actitud de prevención de incidentes, contaminación y fallas operativas.

- Promover una utilización eficiente de los recursos con énfasis en el aprovechamiento del agua y la energía.
 - Garantizar que las medidas establecidas para controlar el riesgo, sean aplicables a los trabajadores de la División y de empresas colaboradoras.
 - Mantener y mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión Integrada, a través de una oportuna toma de decisiones en el proceso con un esfuerzo sistemático para asegurar:
 - Un desempeño ambiental que aplique tecnologías ambientalmente sustentables y que se oriente a las mejores prácticas sobre el manejo de los residuos;
 - La optimización de los procesos a través del mejoramiento continuo y
 - Un trabajo seguro con énfasis en que ninguna meta de producción o emergencia operacional justifica que un trabajador se exponga a riesgos.
- División Andina de CODELCO-Chile asume el cumplimiento de esta Política de Gestión Integrada como la premisa básica para alcanzar la excelencia en sus operaciones.

2.5.4. Productos Finales de Andina:

Son dos:

- Concentrado de cobre, cuyas dos terceras partes se exportan directamente a través del puerto de Ventanas, mientras que el tercio restante se procesa en fundiciones y refinerías de otras divisiones de CODELCO para ser convertido en cátodos.
- Concentrado de molibdeno.

La producción de cobre fino ha crecido sostenidamente desde el inicio de las operaciones en 1970, comenzando con 10.000 toneladas anuales de cobre fino durante los primeros años, y alcanzando en el 2000 las 250.000 toneladas. Esta última cifra representa alrededor del 13% de la producción total de CODELCO y es, también, la cifra promedio programada para el quinquenio 1999-2024.

Característica relevante de Andina es que su área industrial se desenvuelve en un típico clima de alta cordillera, cuyas principales características son las siguientes:

- Las precipitaciones son escasas o nulas entre Noviembre y Marzo, y abundantes (especialmente de nieve) entre Abril y Octubre, con especial intensidad desde Mayo a Agosto. El promedio de nieve caída en las dos últimas décadas fue de 10 metros por año.

- Las temperaturas medias ambientales en primavera y verano son moderadas, y bajas en otoño e invierno, con un promedio anual de 6,4¼C y fluctuaciones entre los 23 y -13¼C.

- La humedad relativa promedio del aire es de 46%.

- Las rachas de viento son predominantemente NW-SE. En invierno, en condiciones extremas, el viento pueden alcanzar los 100 kilómetros por hora.

Estas condiciones ambientales limitan las operaciones del sector explotado a cielo abierto a 320 días al año.

2.5.5. Minas y Sistemas de explotación

- Mina Subterránea Río Blanco

En la actualidad, esta mina está explotando el llamado Tercer Panel, cuya producción programada para el período 1995-2015 incluye un total de 272 millones de toneladas de mineral, con una ley de cobre promedio de 1,05% y un ritmo de 45 mil toneladas diarias de tratamiento de mineral.

El Tercer Panel incluye tres unidades geológicas principales: mineral secundario, primario y mixto, que son explotadas por el sistema de *block caving* y por equipos LHD y camiones de extracción de bajo perfil.

- Minas a Rajo Abierto

- Sur-Sur:

Es un rajo de forma semielíptica, con orientación norte/sur que, desde 1983, se explota a cielo abierto a través del método de extracción por bancos, que incluye perforación, tronadura, carguío y transporte. El mineral se extrae de la mina por cargadores y camiones de gran tonelaje, y se conduce gravitacionalmente hasta la planta de chancado (ubicada en el interior de la Mina Subterránea) a través de piques de traspaso.

- La Unión:

Este rajo, incorporado a la producción en 1998, es el sector más importante de un conjunto de pequeños cuerpos mineros que se encuentran entre la mina subterránea y el rajo Sur-Sur. Su explotación se diseñó originalmente como un cuerpo de alta ley y, posteriormente, su atractivo se incrementó debido al reducido transporte de mineral que implicaba. Al año 2000, Sur-Sur y La Unión aportan en conjunto una producción de 20 mil toneladas diarias de mineral. Adicionalmente, Andina está proyectando el desarrollo y entrada en operaciones de un tercer rajo, Don Luís, que en un horizonte de 25 años unirá la operación de estos sectores en un solo gran rajo.

2.6. Trabajo Social en la Institución

En la actualidad el Servicio Social en CODELCO División Andina está representado por tres profesionales, de las cuales dos operan dentro de la ciudad de Los Andes, mientras que la tercera se encuentra en el área de producción del cobre atendiendo las necesidades e inquietudes de los trabajadores que se encuentran en la mina, es decir, en el área de extracción del mineral. Las dos profesionales que operan en el edificio de la institución que se encuentra en la ciudad de Los Andes; Sra. Ana María Alvear y Sra. Cecilia Olivares y área de producción la Sra. Yoice Riveros.

Por lo tanto, de acuerdo a lo investigado, estas profesionales realizan las siguientes labores:

Tabla N° 2: Desempeño Profesional del Asistente Social en la empresa.

Atención de trabajadores	Visitas domiciliarias
Becas escolares	Cargas familiares
Cargas familiares simples	Análisis de beneficios
Plan Habitacional	Informes individuales
Plan salud estudiantes mayores de 24 años	Administración Convenio BCI
Plan salud convivientes	Coordinaciones Banco por morosos
Análisis anticipos suples	Envío Nómina pago a remuneraciones
Orientaciones legales pensión de alimentos, visitas, tuición	Coordinación trabajadores
Situaciones de familia	Charlas de Inducción
Análisis préstamo empresa	Informes Sociales
Compromisos pagos beneficios	Atenciones Ex – trabajadores
Descuentos atenciones médicas	Resolución Compin
Beneficios Plan de Egreso	Permisos pagados
Ingresos información SAP	Revisión casos especiales derivado por la jefatura/otros departamentos.

Tabla N°3: Promedio Anual y Mensual de Atención a Trabajadores. ²

ATENCIÓN DE TRABAJADORES Y GRUPO FAMILIAR	
Concepto	Nº Atenciones
Atenciones Trabajadores y Grupo Familiar	2324
Promedio de Atención Mensual	234

² Antecedentes relevantes de CODELCO-Chile, División Andina, Balance Año 2008
Gerencia de Desarrollo Humano, Departamento Administración Operativa.



1. PRESENTACIÓN

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Fundamentación

Los criterios a utilizar para evaluar el potencial de la investigación son emanados del texto “Metodología de la Investigación” del autor Roberto Hernández Sampieri.

2.1.1. Conveniencia

Actualmente el envejecimiento de la población es uno de los fenómenos sociales de mayor impacto de este siglo. Las tendencias de este incremento tienen diversas manifestaciones, que plantean nuevas necesidades como son las diferencias de géneros (mayor sobrevivencia femenina), aumento de los índices por enfermedades crónicas, el contraste de envejecer en áreas rurales por sobre la urbana y el ajuste a éstas nuevas formas de vida que permitan establecer más allá de ser un fenómeno demográfico, una nueva demanda que la sociedad debe responder.

Según el Censo de nuestro país del año 2002, la esperanza de vida en promedio para ambos sexos es de 75,96 años de edad, siendo 72,99 años para los hombres mientras que la expectativa de vida para las mujeres es aún mayor con 79,04 años de edad. Se estima que el 2035 la esperanza de vida supera los 76 años de edad para el hombre y 83 para la mujer.³

Basándose en los datos anteriormente mencionados, se puede apreciar que, si bien por una parte aumentan las oportunidades para que cada vez más individuos lleguen a vivir mayor cantidad de años, por otra, la calidad de vida empeora a medida que se envejece.

Dentro de ésta lógica, existen diferentes actores sociales que deben expresar especial compromiso sobre este tema, en primer lugar los *Gobiernos de Estado* a través de políticas sociales acordes a las personas, mayor cobertura en lo planes de salud y un sistema provisional que posibilite a las personas mayor flexibilidad en la inversión de sus fondos.

En segundo lugar se encuentran *las empresas*, quienes deben educar a sus trabajadores para el egreso en base a la elaboración de planes de pre jubilación y el análisis de los efectos de esta nueva vida.

En tercer lugar está *La Familia*, ya que ha sufrido una serie de cambios principalmente a nivel estructural para adaptarse a las nuevas exigencias sociales y culturales, sin embargo, sus funciones básicas de ayuda y apoyo para

³ Disponible en <http://www.INE.cl>

sus miembros siguen siendo las mismas, y en Cuarto lugar *La Personas* siendo ésta quien debe afrontar esta nueva etapa con una actitud en la cual puedan desarrollar nuevas experiencias que antes no podían realizar producto del trabajo o bien por la crianza de los hijos y no como una carga para su familia o sintiéndose marginado.

Por lo tanto, se hace necesario que los cambios que se van vivenciando con el pasar de los años no deben ser una discapacidad para enfrentar el mundo y para seguir viviendo, por eso una de las mejores estrategias es trazar un proyecto de vida acorde con la propia realidad, motivaciones y potencialidades de las personas, que los llene de satisfacciones y que en el plano empresarial se innoven metodologías de intervención para el egreso de sus trabajadores.

En este contexto, CODELCO- Chile, División Andina, siendo una empresa estatal con responsabilidad social, cree necesario una propuesta donde se configure una base sólida para sus egresados, más aún, tomando en consideración el Modelo de Gestión de Expansión “Nueva Andina” el cual genera una transformación profunda de la manera en que se gestionan los recursos disponibles y una cultura organizacional de Alto Desempeño como una empresa a escala mundial.

Consiguiente a ello, se establece en uno de los niveles del sistema de Recursos Humanos los procesos de desvinculación, de tal forma que se perfeccionen y sean un proceso sistemático y que comience a preparar tempranamente a sus trabajadores para el egreso laboral.⁴

2.1.2. Relevancia de la investigación

El envejecimiento del ser humano es un proceso natural que consiste en un deterioro progresivo del individuo que comienza antes del nacimiento y que continúa durante toda la vida. Sin embargo no todas las personas envejecen de la misma manera y está bien documentado que la calidad de vida y el funcionamiento durante la vejez, están relacionadas con las acciones y omisiones que cada persona realiza durante su vida y como el sujeto se adapta y enfrenta su propio envejecimiento.

Por lo tanto, de acuerdo a lo anterior, es necesario educar a las personas para que adquieran y empoderen las herramientas necesarias para que ejercer una vida digna y realicen actividades que les gustaría hacer, emprender algún negocio, fomentar la participación social con su entorno o redes sociales, es una

⁴ CODELCO- Chile, División Andina, Modelo de Gestión de Expansión “Nueva Andina”, Marzo-2008.

persona con tanta experiencia que podríamos aprovechar su sabiduría, sus consejos, hacer que se integre a nuestros proyectos y a las actividades de la familia, que tenga relación con sus antiguos amigos, que hagan el viaje que siempre quisieron hacer y que no lo realizaron por razones laborales.

Es por ello, que el tema de investigación depondrá un registro a nivel de diagnóstico de las características de adaptación que presentan los ex trabajadores de CODELCO- Chile, División Andina; y, conjuntamente, con ello, la percepción, el significado y medidas que consideran para su futuro retiro laboral los trabajadores activos de la empresa.

Finalmente, en base al resultado de la presente investigación científica, se diseñará una propuesta programática para una ulterior intervención..

Cabe consignar, que para el alumno que suscribe, el presente trabajo investigativo, da cumplimiento a la última exigencia curricular para optar al Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social y al Título Profesional de Asistente Social.

2.1.3. Implicancias Prácticas

CODELCO- Chile, División Andina ha expresado su interés por la realización de la presente investigación, en su inquietud y esfuerzo permanente por invertir en capital humano y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores; considerando, en este contexto de su responsabilidad social empresarial, la importancia que tiene la calidad de vida de sus trabajadores luego de la desvinculación, al término de su vida laboral. De esta manera, continúa avanzando en el progreso hacia estándares de empresa a escala mundial, no solo en sus procesos de producción, sino también en el ámbito del recurso humano.

Por otro lado, al no existir estudios anteriores respecto al retiro laboral y sus factores asociados, genera un impacto social importante en la implementación de una herramienta de intervención a largo plazo, dirigido a los trabajadores activos de la División.

2.1.4. Unidad Metodológica

Respecto a este criterio, es menester mencionar, la complementariedad que se logra al trabajar con los dos colectivos: El primero, conformado por los ex trabajadores, mediante la metodología cuantitativa. El segundo, constituido por los trabajadores activos, mediante la metodología cualitativa. Cada colectivo, abordado por las técnicas correspondientes a la respectiva metodología; y que permiten ampliar la mirada del presente estudio.

2.1.5. Viabilidad de la investigación

Para llevar a cabo el presente estudio, es preciso mencionar que se cuenta con los recursos materiales para investigar a los sujetos objeto de la investigación; por cuanto la empresa patrocinante, otorgará todos los medios necesarios para el buen funcionamiento de la investigación. En cuanto al recurso humano, se coordinará directamente con la Tutora a cargo del estudiante la Trabajadora Social Cecilia Olivares y también el Jefe de la Unidad de Estabilidad y Empleabilidad el Señor Iván Vargas; además del Profesor Guía y supervisor académico de la Universidad de Valparaíso, Sr. Luís Lillo Bermúdez.

Finalmente, los recursos financieros a utilizar en el estudio, serán proporcionados por la División Andina. El tiempo estimado para el estudio es de 8 meses para el cual ya existe una planificación previa.

2.1.6. Trabajo Social en la problemática

Conjuntamente, con la formación teórica en ciencias sociales, existe el conocimiento y manejo del método científico y técnicas de recolección de información, procesamiento y análisis e intervención, en general. A ello, es necesario agregar el desarrollo de competencias en el ámbito de habilidades comunicacionales, liderazgo y trabajo en equipo; que deben ser utilizadas en su realización. Finalmente, cabe agregar el conocimiento y dominio de la planificación que posibilita el diseño de programas y proyectos en base a modelos científicos.

La formación académica del Trabajo Social presenta entre otras materias, un fuerte énfasis en algunas Ciencias Sociales tales como: Sociología, Psicología, y Antropología; que permiten una visión integral acerca de una problemática al momento de investigar e intervenir; por que es necesario

familiarizarnos con las personas que vamos a trabajar; en otras palabras conocer la cultura de la cual están arraigados.⁵

En resumen, el grupo elabora su cultura en su actividad cotidiana y la transmite a sus integrantes y que para el caso de nuestra investigación al realizarla en una empresa minera se debe tomar conocimiento del trabajo diario del minero con la finalidad de conocer sus proyectos de vida y sus expectativas en el corto y largo plazo.

Por lo tanto, el dominio de técnicas tales como la observación y la Visita domiciliaria, responden a lo anterior; , permitiendo un acercamiento importante al núcleo familiar y laboral y conocer el contexto o lugar de trabajo de los sujetos de estudio.

Finalmente, es imprescindible mencionar la ética profesional; que asume especial relevancia al manejar datos confidenciales de los trabajadores; y según la cual, toda información queda reservada bajo el secreto profesional.

Otro punto relevante en la problemática, es la capacidad del Trabajador Social para formular herramientas de intervención a través de las condiciones personales y empoderamiento de las personas, lo que posibilita desarrollo de conductas preactivas y resilientes favorables para el logro de una mejor calidad de vida en los distintos ciclos vitales.

2.2. Formulación del problema objeto de estudio

Cabe señalar, que para la realización de la presente investigación tanto el Alumno Seminarista en su anteproyecto, como la empresa CODELCO - División Andina, en su nueva organización de alto desempeño, conocido como Proyecto Nueva Andina, tenían contemplado realizar un diagnóstico en relación al egreso de los trabajadores.

Por lo tanto, el problema objeto a estudiar es el *“escaso conocimiento de CODELCO - División Andina sobre las características que actualmente presentan sus ex trabajadores y percepción y medidas que visualizan sus trabajadores activos para favorecer el término de su vida laboral”*.

⁵ Luna, Maturana, Silva, Zanetta, Diagnóstico Situacional Del Modelo De Salud Familiar En Clínica Río Blanco, Identificando La Incidencia De Factores Asociados, Tesis Licenciado en Servicio Social y al Título Profesional de Trabajador Social, Valparaíso, Universidad de Valparaíso de Chile, Escuela de Trabajo Social.

2.3. Preguntas significativas

¿Qué características presenta la realidad de los ex trabajadores de CODELCO-Chile, División Andina, en su adaptación al medio y los factores asociados, al término de su vida laboral?

¿Cuál es el significado que le atribuyen los trabajadores activos de CODELCO-Chile, División Andina, al retiro laboral y que medidas visualizan para mejorar esa futura etapa de sus vidas?

2.4. Objetivos de investigación

2.4.1. Objetivos generales

“Conocer las características de adaptación al medio y factores asociados de los trabajadores que egresaron en el periodo de 1995 a 2007 en CODELCO-División Andina”.

“Conocer la percepción que tienen los trabajadores activos sobre la etapa post término de su vida laboral y las medidas que visualizan para su mejoramiento”.

2.4.2. Objetivos específicos:

- Conocer el nivel de satisfacción que presentan los trabajadores egresados de CODELCO- División Andina en relación a su adaptación, tomando en cuenta los factores individuales, económicos y de relaciones sociales.

- Conocer el significado que otorgan los trabajadores activos de CODELCO División-Andina al término del ciclo laboral y las medidas que visualizan para esa futura etapa de vida.

MARCO DE REFERENCIA



1. PRESENTACIÓN

En el presente capítulo se contextualizará el problema de investigación integrando el marco de referencia, con la finalidad de exponer aquellos enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes en general, que nos permitan encuadrar nuestra investigación científica

2. MARCO DE REFERENCIA

“Yo creo que es posible envejecer con gracia. El paso inexorable del tiempo va dejando huellas en nuestros cuerpos. No podemos negar frente al dictamen contundente de las fotos familiares, que nuestros rostros van cambiando año tras año. Y que, ese proceso sucede de manera imperceptible, para nosotros, en el día a día. Nuestros cuerpos, no son los mismos de antes y lo notamos cuando con vana ilusión pretendemos ciertas metas cotidianas”.

Juan Carlos Posada.

2.1. ENVEJECIMIENTO: VISIÓN GENERAL.

2.1. 1. Impacto demográfico.

Entre las novedades de los finales del Siglo XX, debemos incluir los cambios producidos respecto de la cuestión del envejecimiento. Esto se debe a que en los últimos años la población ha continuado su notable transición de unas tasas de natalidad y mortalidad muy bajas. Actualmente, un número cada vez mayor de personas llegan a la vejez en mejores condiciones de salud, más lúcidos y reclamando espacios. La prolongación de la vida media de las personas y la disminución de las tasas de natalidad, serían los principales factores que conducen a una situación en la que no sólo envejecen las personas, sino que también envejecen las propias sociedades.

⁶ En 1955, en América Latina y el Caribe había más de once millones de personas con más de 65 años de edad. Su número asciende hoy casi cincuenta millones. Es decir, prácticamente cuadruplica el número de personas de edad avanzada que había cincuenta años antes ⁷

⁶ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos pre- jubilados. Tesis Memoria para optar al Título de Psicólogo. Santiago, Universidad de Chile, Escuela de Psicología, 2004.

⁷ Huenchuan Sandra, González Daniela, Paredes, Mariana José Miguel Guzmán Protección y participación en la vejez: escenarios futuros y políticas públicas para enfrentar el envejecimiento en Chile, 2007. CELADE.

2.1.2. Panorama Sociodemográfico en Chile.

Según el INE, el proceso de envejecimiento de la población se encuentra en diferentes etapas en el mundo. La proporción de Adulto Mayor en los países desarrollados es mayor que la de los países en desarrollo (21% y 8% de la población total, respectivamente).

En lo que respecta a nuestro país, su relevancia se debe a que este proceso tiene impactos múltiples en la sociedad, no sólo en los ámbitos de educación y salud, sino también en la economía y en la composición de la fuerza de trabajo. Chile, al igual que los países desarrollados, está viviendo una etapa avanzada de transición al envejecimiento demográfico de su población. En los años 60 se produce una modificación de la estructura de la población, disminuyendo el aporte porcentual de los menores de 15 y aumentando el de los adultos mayores.

De acuerdo a lo anterior, Chile se encuentra en una transición demográfica. En sólo 40 años el país redujo a más de la mitad su tasa de crecimiento poblacional de 2,5 a 1,1% anual y pasó de una transición demográfica incipiente a una avanzada.⁸

Tabla N° 4: Fuente: INE, Chile: Proyecciones y Estimaciones de Población. Total País: 1990-2050. Agosto 2005.

Chile: Población total estimada al 30 de junio, según grandes grupos de edad e Índice de Dependencia Demográfica. 2007, 2010 y 2015 (Cifras absolutas y relativas)

Grupo de Edad	2007		2010		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%
Total	16.598.074	100,0	17.094.270	100,0	17.865.185	100,0
0-14	3.958.354	23,8	3.814.756	22,3	3.745.210	21,0
15-59	10.634.036	64,1	11.066.078	64,7	11.481.644	64,3
60 o +	2.005.684	12,1	2.213.436	13,0	2. 638.331	14,7
IDD		56,1		54,5		55,6

IDD = Índice de Dependencia Demográfica (Número de personas menores de 15 y de 60 o más, por cada cien de 15-59 años).

⁸ Gonzáles, Guzmán, Huenchuan, Paredes, Op. Cit.

2.1.2.1. El proceso de envejecimiento en las regiones del país⁹

El proceso de envejecimiento se ha desarrollado con diversa intensidad, en nuestro país. Hay regiones más envejecidas que otras. En 1982 algunas de ellas presentaban estructuras de población envejecidas, mientras que otras no han mostrado variaciones importantes en los tres últimos censos. Al analizar un poco más el comportamiento de las regiones, se distinguen situaciones interesantes. Primero, cinco de las 13 regiones han mantenido un porcentaje de personas mayores por sobre la media nacional durante los tres últimos censos. De ellas, las más envejecidas son Valparaíso y La Araucanía, que ya en 1982 presentaban alrededor del 10% de población mayor de 60 años. El envejecimiento de ambas regiones responde a factores diametralmente diferentes. En el caso de Valparaíso se identifican la baja de su fecundidad, que genera un envejecimiento por la base de la pirámide; sus bajos niveles de mortalidad en todas las edades y, ciertamente, la migración hacia y desde la región.

La Araucanía, en cambio, ha sido por varias décadas una región expulsora de población los altos niveles de pobreza estimularían la emigración de jóvenes y adultos en busca de trabajo. Esto explicaría un aumento en el porcentaje de niños y ancianos, quienes permanecen en sus lugares de origen. Ambas generaciones suelen conformar hogares sin la generación intermedia, constituyéndose en un grupo especialmente desfavorecido

Al otro extremo se encuentran las regiones de Aysén y Antofagasta, con los porcentajes de población adulta mayor más bajos durante el periodo 1982-2002, y en las que probablemente juegue un rol importante el carácter de regiones extremas. Por último, las tasas de crecimiento de este grupo de población son mucho más altas en las regiones menos envejecidas que en aquellas que ya presentan un claro y evidente envejecimiento.

⁹ Ibid, p. 13

2.1.2.2. Distribución territorial según área de residencia: las personas mayores se ubican predominantemente en las áreas urbanas, aunque las rurales tienden a estar más envejecida. ¹⁰

En el mundo actual, la mayoría de las personas mayores al igual que el resto de la población habita en áreas urbanas (84%), las zonas rurales tienden a estar más envejecidas. De esta manera, el 13% de la población rural corresponde a personas de 60 años y más, mientras que en las áreas urbanas sólo el 11%. El índice de envejecimiento de la población en las áreas rurales es de 51 personas mayores por cada cien menores de 15 años, guarismo que en las áreas urbanas disminuye en ocho puntos (43,1%). La relación de dependencia en la vejez asciende a 22,2 personas mayores por cada cien personas activas en las áreas rurales, mientras que en las zonas urbanas es de 17,4 por cien.

Tabla N° 5: Chile: Proporción de personas mayores y tasas de crecimiento por regiones, 1982, 1992 y 2002. ¹¹

Región	Población de 60 años y más			Porcentaje de población de 60 años y más			Tasa de crecimiento de la población de 60 años y más		
	1982	1992	2002	1982	1992	2002	1982 1992	1992 2002	1982 2002
De Tarapacá	17 743	26 793	39 572	6,45	7,89	9,23	4,1	3,9	4,0
De Antofagasta	22 457	31 751	42 582	6,57	7,73	8,62	3,5	2,9	3,2
De Atacama	12 305	17 980	25 256	6,71	7,79	9,93	3,8	3,4	3,6
De Coquimbo	37 286	50 575	71 259	8,88	10,03	11,81	3,0	3,4	3,2
De Valparaíso	117 811	162 445	206 872	9,74	11,73	13,43	3,2	2,4	2,8
Del Libertador Gral. Bernardo	50 793	66 939	87 614	8,66	9,61	11,22	2,8	2,7	2,7

¹⁰ Gonzáles, Guzmán, Huenchuan, Paredes, Op. Cit.

¹¹ Gonzáles, Guzmán, Huenchuan, Paredes, Op. Cit.

O'higgins									
Del Maule	64 673	82 874	105 563	8,85	9,91	11,62	2,5	2,4	2,4
Del Bío-Bío	121 053	159 978	211 957	7,97	9,22	11,39	2,8	2,8	2,8
De La Araucanía	66 698	83 683	107 643	9,55	10,71	12,38	2,3	2,5	2,4
De Los Lagos	75 358	95 452	124 669	8,88	10,06	11,62	2,4	2,7	2,5
Aysén	4006	5454	7 922	6,04	6,78	8,66	3,1	3,7	3,4
De Magallanes y de la Antártida Chilena	10 126	13 424	17 026	7,68	9,37	11,29	2,8	2,4	2,6
Metropolitana	354 579	508 209	669 543	8,21	9,67	11,05	3,6	2,8	3,2
TOTAL NACIONAL	954888	1305557	1717478	8,43	9,78	11,36	3,1	2,7	2,9

Fuente: elaboración propia a partir del procesamiento de microdatos censales con Redatam+SP, censo de 2002.

2.1.3. Formas de concebir la vejez.

El envejecimiento del ser humano es un proceso natural que consiste en un deterioro progresivo del individuo que comienza antes del nacimiento y que continúa durante toda la vida. Sin embargo no todas las personas envejecen de la misma manera y está bien documentado que la calidad de vida y el funcionamiento durante la vejez está relacionado con las acciones y omisiones que cada persona realiza durante su vida. Entre las concepciones más importantes sobre la vejez, cabe destacar los siguientes autores:

Tabla 6: Modos de concebir la vejez según varios autores.¹²

Barros (1969)	Quesney	De Beauvoir	Mideplan (1993)	Otros
Una categoría de edad que incide en las oportunidades que la sociedad ofrece a tales individuos, así como en el prestigio y comportamiento de ellos	Una 'minoría ignorada', en tanto sus problemas son considerados importantes ni prioritarios por las mayorías	La vejez sólo puede ser entendida como totalidad, es sólo un hecho biológico sino cultural	La enfoca desde el punto de vista individual, en el cual el tema biológico y como un proceso biológico y como social, sin desconocer que se trata de un fenómeno inherente a la condición humana.	Desde el punto de vista biológico y psíquico, coinciden en definir la ancianidad en términos del deterioro de ciertas funciones

Tal como se puede deducir de la Tabla 3, La vejez no es definible por simple cronología, sino más bien por las condiciones físicas, funcionales, mentales y de salud de las personas analizadas. Actualmente está ampliamente aceptado que la manera de envejecer está determinada por la acción conjunta de varias causas, sobre todo por factores socio psicológicos y ecológicos y sólo un pequeña parte está determinada por factores biológicos. En cambio destacan de manera importante los aspectos históricos y socio culturales del entorno del individuo y los aspectos individuales con relación a la manera en que el sujeto se adapta y enfrenta su propio envejecimiento.

2.1.4. Teorías del Envejecimiento.

Dentro del cuadro del envejecimiento desde los años cincuenta han surgido diversas teorías que han buscado explicar el impacto demográfico y las múltiples repercusiones de los fenómenos y problemas sociales asociados al envejecimiento.

¹² Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

Gognalons-Nicolet reconoce tres generaciones respecto a la evolución teórica de las ciencias sociales y humanas sobre el envejecimiento:

1ª generación: Las teorías *adaptativas* relacionadas con la capacidad de interacción del individuo con su medio social (teoría de la desvinculación, de la actividad y de una subcultura específica).

2ª generación. Corresponden a este grupo las teorías *estructurales* cuyo campo de análisis son los componentes estructurales (impacto de la organización social sobre el envejecimiento) y su influencia en las diferentes cohortes de las personas que envejecen. Destaca, entre otras, la *teoría de la modernización* en donde el Estado ha insistido en la exclusión social de este grupo de edad por sus políticas de retiro y jubilación consideradas como necesarias para la renovación de las generaciones en el ámbito laboral y que insisten sobre los valores y normas de la sociedad productiva.

3ª generación. En donde se reconcilian los puntos de vista más individuales a los estructurales y fundan lo que se ha llamado la “economía moral”; aquí se asocian a la vez los aportes de las teorías del desarrollo y ciclo de vida así como las relacionadas con el rol del Estado y las políticas de la vejez.

Dentro de este marco, analizaremos de manera especial las teorías de la “socialización”. Esta perspectiva postula que la persona que envejece está expuesta a sufrir y a acumular una serie de pérdidas (sensoriales, motoras, sociales, etc.) que reducen su autonomía y disminuyen su competencia. La persona, a lo largo del proceso de socialización, ha interiorizado diferentes roles sociales que van a regir su conducta en función de normas socialmente admitidas, independientemente de los eventos que vayan surgiendo.¹³

En este contexto, en el presente estudio se analizarán las siguientes tres teorías:

2.1.4.1. Teoría de la Actividad

Tartler 1961, Afirma que solo se encontrarán felices y satisfechos aquellos sujetos que son activos, que producen algún rendimiento y que son útiles para otras personas, por tanto no serán felices aquellos que se encuentren alejados, los cuales caerán al descontento. La pérdida del rol se traduce en pérdida de

¹³Ortiz de la Huerta, Dolores. *ASPECTOS SOCIALES DEL ENVEJECIMIENTO*. Disponible en http://www.drscope.com/pac/mg-2/7/mg2t7_p50.htm

función, lo cual supone una limitación del comportamiento y una creciente inactividad, que cubre de achaques la vejez. Según esta teoría, las claves para un envejecimiento óptimo son la *actividad, la sociabilización y la participación*.¹⁴

Esta nueva visión no toma en cuenta a las personas más débiles económicamente ni a los de mayor edad. Es una teoría válida para los “viejos jóvenes” pero dudosa para los “viejos”.

Existen casos suficientes que demuestran que la actividad social no es necesaria ni suficiente para lograr un buen nivel de satisfacción de vida. De esta manera, lo que viene siendo más importante para el sujeto son las actividades sociales que tienen sentido para él y no la actividad por sí misma.¹⁵ Actualmente, esta teoría enfatiza que las actividades sociales juegan un rol de amortiguador para atenuar el trauma de la pérdida de roles más importantes, promoviendo a que el individuo que envejece, tenga la oportunidad de reconstruir su propia imagen que ha sido deteriorada.

2.1.4.2. Teoría de la Desvinculación

Elaine Cumming y William Henry, 1961, Sostienen fundamentalmente, que la vejez supone una disminución de la participación social de la persona que envejece en su medio social. El alejamiento de la persona de la sociedad y de sus posibilidades de interacción social, al llegar a la vejez, produce gratificaciones tanto a la persona como a la sociedad. De esta manera, el envejecimiento conlleva una especie de “mutuo acuerdo” de separación recíproca entre el sujeto y la sociedad, siendo la situación ventajosa para ambas partes. Esa retirada de los viejos supone, por un lado, “liberar” espacio en la sociedad para los más jóvenes. Este abandono social por parte de la persona puede ser iniciado por ella misma, o bien obligada por la sociedad (principalmente a través de la “oportunidad” de jubilarse). En ambos casos, la teoría implica que tanto mejor se sentirá la persona si logra una rápida adaptación a ese proceso de ajuste.¹⁶

¹⁴ Álvarez, Daniela, La jubilación como etapa de vida: Experiencia y Propuesta de Intervención en Preparación desde el Trabajo Social, Tesis Licenciado en Servicio Social y al Título Profesional de Trabajador Social, Valparaíso, Universidad de Valparaíso de Chile, Escuela de Trabajo Social, 2006

¹⁵ Ortiz de la Huerta, Op. Cit.

¹⁶ Brandolín, Analía, Estereotipos sobre la vejez en noticieros televisivos, Disponible en http://www.unirevista.unisinos.br/_pdf/UNIrev_Brandolin.PDF.

Esta perspectiva de análisis es útil para explicar, de manera general, algunos casos, pero resulta simplista en cuanto se advierte la diversidad y complejidad del conjunto de casos. Una crítica central a esta teoría señala su carácter homogeneizador de la vejez, pues las personas mayores son consideradas como un grupo no diferenciado internamente, lo que pasa por alto variables personales, sociales, culturales que inciden en el proceso de envejecimiento, tales como las pérdidas en salud, de vínculos y de ingresos, por ejemplo. De este modo, sólo explica situaciones en que las personas experimentan exitosamente su adaptación a las nuevas condiciones de separación social (ventajas y gratificaciones), pero deja de lado al conjunto de personas de edad que se aparta de la sociedad y sufre por ello (situación desventajosa y de malestar).

2.1.4.3. Teoría de la Continuidad

La teoría de la *continuidad* (Rosow, 1963; Atchley, 1987, 1991), a diferencia de las dos anteriores propone que no hay ruptura radical ni transición brusca entre la edad adulta y la tercera edad, sino que se trata tan solo de cambios menores u ocasionales que surgen de las dificultades de la adaptación a la vejez. Por el contrario, se mantendría una continuidad y estabilidad entre estas dos etapas.¹⁷

Según esta óptica, el modo en que las personas envejecen depende de su predisposición a mantener las costumbres, relaciones, nivel de vida, asociaciones, opiniones, etc. Por tanto los modelos de ajuste son múltiples, frente a las teorías de la actividad o del "disengagement". El problema en este caso es la dificultad para la investigación empírica de los diferentes estilos de vida y su seguimiento a lo largo de la trayectoria vital, y sólo existen algunas propuestas no desarrolladas, como la de Cox [Harold Cox, 1984], que sugiere uso de los diferentes modelos de estratificación social como marco para el estudio del tránsito a la vejez.

¹⁷ Ortiz de la Huerta, Op. Cit.

Tabla N° 7: Resumen de teorías del envejecimiento.

Teoría	Características	Aspectos Positivos.	Crítica
Teoría Actividad	Enfatiza las actividades sociales como construcción de la imagen social.	Sentimiento de bienestar: sentirse útil	Diferencia entre actividad y satisfacción de vida.
	Desenvolvimiento social del individuo más que el tipo de rol que ejecuta.	Protección contra el aburrimiento, soledad, enfermedad.	No aborda la necesidad de prepararse a las pruebas de la vejez.
	Calidad y la intensidad de las relaciones interpersonales.	Ideal para los grupos en la edad de la jubilación.	No es aplicable a todos los grupos socioeconómicos y los de mayor edad.
Teoría Desvinculación	La toma de conciencia lleva a la persona a reorganizar sus proyectos en función del tiempo que le queda por vivir.	Protege al individuo contra situaciones de estrés.	La desvinculación no tiene porque ser una opción definitiva e irreversible.
	Separación recíproca entre el sujeto y la sociedad, siendo la situación ventajosa para ambas partes.	Asegura el funcionamiento óptimo de la sociedad.	Muchos sujetos continúan siendo activos y ejercen eficazmente sus funciones sociales.
Teoría Continuidad	Cambios ocurren debido a la adaptación de la vejez.	Rescata el sentido de identidad del individuo a lo largo de su vida.	Importancia a la continuidad "interna" de las personas.
	Cada individuo tiende a producir su propio ambiente que le corresponde. Continuando el estilo que ha ido creando.	Permite Preparar la vejez. necesidad de aprender a utilizar las diferentes estrategias de adaptación	No da lugar a situaciones en donde se producen reorientaciones radicales de la existencia.

Fuente: Aspectos positivos y Crítica del envejecimiento, Ortiz de la Huerta, Op. Cit.

2.1.5. Etapa del Ciclo Vital y Familia.

“Saber envejecer es la obra maestra de la vida, y una de las cosas más difíciles en el arte difícilísimo de la vida”.

Henri Frédéric Amiel

Todo ser humano nace y se desarrolla como un ente social, siendo la familia la primera fuente de socialización a lo largo de nuestra existencia, el cual puede ser abordado desde diferentes perspectivas disciplinarias ya que el ser humano es capaz de desarrollar diversas potencialidades en la vida.

Del mismo modo, existen diversas conceptualizaciones del ciclo vital marcados por numerosos eventos propios que pueden llegar a ser determinantes en la vida de las personas, es el caso del envejecimiento, entendido como una etapa de constantes cambios que requieren de un tiempo de adaptación para enfrentar nuevos desafíos y oportunidades para que cada vez más individuos lleguen a vivir mayor cantidad de años y con una buena calidad de vida.

De allí la importancia de la Familia ya que los que envejecen lo hacen en contextos familiares y los datos estadísticos así lo refleja:

En España, el 79% de las personas mayores de 65 años viven en familia, 40,3% con su cónyuge y el 39% con sus hijos. En Estados Unidos el 85% vive en familia, aunque mueran en instituciones hospitalarias. En Rusia, el Estado no ha podido atender con servicios públicos las necesidades y muchas de ellas viven en los hogares de sus hijos casados. En Japón casi el 75% vive con sus hijos. En Chile, la mayor parte de los hombres que envejecen viven con sus cónyuges y la mayor parte de las mujeres recurren a otros parientes, especialmente hijo si los tienen. Sobre este tema al parecer, muestran una atención ascendente a buscar como solución la independencia y autonomía y cuando no puedan mantenerla prefieren los servicios institucionales.¹⁸ Si tomamos en cuenta esta posición, que parece ser mayoritaria, conviene explicitar cuales son las tareas específicas de la familia hacia sus miembros: el apoyo, afectivo, el estímulo intelectual, el desarrollo de la identidad, el promover el sentido de pertenencia y en síntesis, ser una instancia básica de socialización y personalización. Son precisamente estas condiciones las que la persona que envejece necesita encontrar en el ámbito en que vive.¹⁹

¹⁸ Marín, Paulo, Tiempo Nuevo para el Adulto Mayor: Enfoque multidisciplinario. Programa para el Adulto Mayor, 2da. Ed. Pontificia Universidad Católica de Chile, 1993.

¹⁹ Marín, Paulo. OP.Cit.

Tabla N°6: Datos de las edades, Esquema de las Tres Etapas

Tabla N° 8: Esquema de las Tres Etapas ²⁰		
Nido Vacío o Familia Parental Post	Edades	Mujer: 50.7-63 años. Hombre: 52.7-65 años.
	Duración Periodo	12.3 años.
	Conflictos	Angustia por la separación de los hijos. Pérdida de la vitalidad juvenil. Enfrentamiento con la vejez.
	Tareas Derivadas	Ajustarse ante el inicio de las familias. Prender el rol de suegros u abuelos. Construir un nuevo proyecto de vida en pareja. Proyectar actividades separadas de acuerdo con las necesidades.
Familia Post Jubilación	Edades	Mujer: 63-65.8 años. Hombre: 65-67.8 años.
	Duración Periodo	2.8 años.
	Conflictos	Lucha por el poder. Evaluación negativo de logros. Desesperación frente a al muerte.
	Tareas Derivadas	Aceptación de la mutua dependencia. Ayuda a los hijos y nietos. Realización de sueños postergados.
Familias ancianas: Viudez	Edades	Mujer Sola: 65.8-74.5 años.
	Duración Periodo	8.7 años.
	Conflictos	Duelo por el cónyuge perdido Pérdida de la estima social. Perdida de la independencia.
	Tareas Derivadas	Aceptación de ayuda. Aceptación serena de la muerte del cónyuge y de la propia. Conciencia de trascender en los descendientes.

²⁰ Marín, Paulo. OP.Cit.

2.1.5.1. Nido Vacío o Familia Post-Parental

Cuando los hijos comienzan a abandonar el hogar se produce en los padres un sentimiento de pérdida al que tienen que aprender a adaptarse. En ocasiones dificultan esta separación y mantienen por temor a sus hijos en una vinculación de dependencia fuerte. Otros padres logran superar esta crisis y facilitan la desvinculación porque confían en la capacidad de sus hijos para mantenerse y vivir solos.²¹

A partir de este momento los padres deberán reconocer a la nueva familia como diferente y con características propias, aceptando la incorporación de otros en la vida familiar y tomando en cuenta problemas que pueden suscitarse debido a estos cambios; por ejemplo, las parejas que dejan “todo” por la crianza de los hijos pueden acusar a éstos de dejarlos solos, cuando en realidad lo que hay es una dificultad en la pareja (antes padre y madre) para reencontrarse, estar solos o aceptar el paso del tiempo. El hecho de que los hijos logren la salida del hogar, y el modo en que se realiza esta salida, podrá ser favorecido o no por las familias de origen.

2.1.5.2. Familia Post Jubilación

El fin de la vida laboral que por algunos es tomado como el inicio de una nueva etapa, donde tendrán la oportunidad de realizar cosas postergadas durante la juventud, disfrutar de los nietos y seguir generando proyectos, para otros es el fin de su vida activa y el paso hacia una etapa “improductiva”. Dentro de las familias aparecerán nuevos roles: abuelo/a. Este nuevo rol les permite a los padres, ahora abuelos, tener un contacto más libre y placentero con los nietos que lo que tenían con sus propios hijos.

El hecho de tener menos cosas que hacer y más tiempo libre puede llevar a los cónyuges a la tentación de buscar, exclusivamente en el otro, todo el sentido de la existencia, lo que crea una dependencia molesta y además inconveniente. Es bueno tratar de vivir juntos los proyectos que alguna vez se hicieron y que se vieron interrumpidos por otras obligaciones, pero también lo es que cada uno mantenga actividades separadas que les permitan sentirse autónomos y que hagan más entretenidos los momentos comunes al poder intercambiar experiencias.²²

²¹ Marín, Paulo. OP.Cit.

²² Ibid

2.1.5.3. Familias Ancianas: Mujer Sola

En esta etapa del ciclo vital suele haber un revés en cuanto a quién proporciona los cuidados físicos, emocionales e incluso económicos de los ancianos. Las características de estos nuevos vínculos dependerán de cómo se establecieron las relaciones a lo largo de la historia familiar. Por otro lado son los abuelos los encargados de transmitir la historia, ritos y costumbres a las nuevas generaciones, ayudando así a establecer su identidad individual y familiar. Esto los pone a ellos en un lugar privilegiado, que hoy en día es descuidado por las familias y la sociedad en general.

En cuanto al ámbito conyugal, la pérdida de unos de los esposos quiebra la vida matrimonial y se inicia una etapa de duelo en que el cónyuge que queda debe decidir entre: vivir solo, aceptar la invitación, frecuentemente de la hija mayor, a integrar la familia de los hijos o en nuestros países es menos frecuente, vivir en alguna institución con otros ancianos. No se trata de una decisión fácil. Vivir en soledad no favorece las características de la edad que precisa de la afectividad compartida del cuidado y de la estimulación intelectual que significa vivir con personas más jóvenes.²³

2.1.5.4 Cambio de la Estructura familiar en Chile.

Debido al impacto que ha acarreado la transición demográfica en nuestro país, se han experimentado cambios en la composición familiar que habitualmente nos tenía acostumbrados. Cuando se analiza la proporción de hogares en que hay una o más personas mayores, estas cifras aumentan sobre el 20%, o incluso sobre el 40%.

Según el censo de 2002, tres de cada 10 hogares chilenos en promedio tenían al menos una persona mayor entre sus miembros. En el ámbito rural este porcentaje tendía a aumentar (35,4%), mientras que en el urbano descendía levemente (29,1%).²⁴ De modo que, a nivel de hogares, el proceso de envejecimiento es aún más evidente: mientras el 11,4% de la población es mayor de 60 años, el 30% de los hogares está envejecido.

²³ Ibid

²⁴ Gonzáles, Guzmán, Huenchuan, Paredes, Op. Cit

2.2. ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL ENVEJECIMIENTO.

2.2.1. Envejecimiento desde una perspectiva psicosocial.

“Negar el proceso natural del envejecimiento es resistirse a la realidad implacable de la normal evolución de la naturaleza. Sin embargo el espíritu puede permanecer joven y armonioso si lo cultivamos para esas últimas etapas de nuestras vidas físicas”.

Juan Carlos Posada.

Actualmente el envejecimiento de la población es uno de los fenómenos sociales de mayor impacto de este siglo y mas allá de ser un fenómeno demográfico, las personas son las que envejecen y las sociedades las que deben buscar formas adecuadas para responder a las nuevas demandas.

Existen diversos enfoques para abordar el envejecimiento entendido como un proceso social; uno de ellos es el enfoque psicosocial y dice relación en la combinación de dos ciencias, la psicología y sociología, centrandose en la *forma como los individuos que envejecen encaran este proceso, dentro de un contexto psicosocial que los condiciona. Este enfoque, sostiene que cada individuo es artífice de su destino personal, ya que elabora una forma peculiar de enfrentar la realidad de su propio envejecimiento y de adaptarse y actuar dentro del marco dado por su sociedad.*²⁵

2.2.2. Impacto social de los que envejecen.

El discurso social y muchas cuestiones formuladas sobre la vejez, sobre todo aquellas que la visualizan en su aspecto negativo más que positivo, están hoy presentes como formas nocivas en la construcción social del envejecimiento, para ello se conceptualizarán dos cambios sociales recabados del *diplomado en Gerontología “El Buen envejecer”*.

Una de las respuestas sociales es la desvalorización social conocida como *“Viejismo”*, definiendo la vejez como una etapa de mera decadencia en lo físico y lo mental y proyecta sobre los adultos mayores una imagen de incapacidad, de inutilidad social, de adolescentes y de rigidez.

Este concepto nace de dos fuentes, una es la medicina, entendiendo el envejecimiento como un proceso biológico y progresivo deteriorando la imagen social del adulto mayor; la segunda en cambio, la economía, señala que estas personas al no desempeñara un trabajo productivo y convertirse en trabajadores

²⁵ Barros, Carmen, Significados y desafíos al envejecer, 1993.

pasivos en la sociedad, lo interpreta culturalmente como inútil y sin relevancia social.

Estas ideas, aunque son objetivamente falsas, están incorporadas en nuestra cultura al extremo de llevarnos a denigrar y descalificar la vejez y a desvalorizar a los ancianos, discriminándolos y marginándolos del actuar colectivo. Esto repercute en los propios ancianos, quienes al hacer suyas estas ideas, acaban por percibirse a sí mismo en tales términos, de hay que acepten su deterioro como algo fatal y que tiendan a asumir una actitud de resignación.²⁶

Por lo tanto, esta imagen afecta no solo a la forma en que otras personas perciben e interactúan con los longevos, sino que también influye en la autodefinición y comportamiento de los propios ancianos. Otra característica asociada a los aspectos asociados al envejecimiento es *la Pérdida de la ocupación y la disminución del ingreso económico*, ésta variable tiende a manifestar la participación económica de las personas de edad luego del retiro laboral ya que se reducen los ingresos, y aunque sea por razones voluntarias o por medio de la desvinculación laboral, genera un impacto en la economía y en los sistemas producción como así también en las propias familias del que envejece.

De acuerdo a lo anterior, Carmen Barros da a conocer tres consideraciones respecto a este hecho:

En primer lugar, *jubilarse es hacer uso de un beneficio ganado luego de una larga lucha de los trabajadores a través de sus cotizaciones previsionales.*

En segundo lugar, *el derecho al retiro del trabajo establecido como un privilegio, en muchos casos se impone a los individuos como una necesidad de la sociedad que requiere sus puestos.*

Por último, *el retiro del trabajo trae una serie de consecuencias negativas, dado que las jubilaciones y pensiones son en general, menores que los ingresos provenientes de las remuneraciones.* Dicha renta mensual, trae consigo a los pensionados una serie de barreras al no seguir económicamente activos, teniendo que ingresar nuevamente al mercado laboral. En este contexto, *los Gobiernos de Estado deben tomar en cuenta la interacción entre las políticas gubernamentales, el envejecimiento de la población y el funcionamiento de los mercados de trabajo*²⁷, con la finalidad que tanto hombres y mujeres que inician sus proceso de jubilación generen ingresos adecuados, una buena salud,

²⁶ Barros, Carmen, Op. Cit.

²⁷ Ortiz de la Huerta, Op. Cit.

convivan en un contexto agradable y mayor acceso a los sistemas de apoyo social.

2.2.3. Proyecto de vida al envejecer.

Al entender el concepto de vejez como dinámico y a medida que el ser humano evoluciona, su realidad se transforma, por ende va adquiriendo nuevas capacidades para encontrar respuestas a sus desafíos, por lo tanto, es necesario entender el envejecimiento humano como un proceso y un *Proyecto de Vida que a sido creado con un por qué y un para qué.*²⁸

El ser humano, desde su concepción, trae consigo una carga genética que propone programar el envejecimiento por medio de un reloj biológico, por tanto, cuando cada persona llega a una cierta edad avanzada, comienza a experimentar diversos cambios. Por lo general, estos cambios, debido al contexto socio cultural de nuestro país, no son considerados de manera positiva, por el contrario, se tiende a pensar y a hacer sentir a las personas mayores que ya no tienen nada que aportar, que ya cumplieron su rol en la sociedad y en su trabajo. Esta situación desencadena que las personas tiendan a tener un cierto rechazo y resignación cuando comienzan a envejecer y que comiencen a sentir que ya no tienen la misma energía y capacidad para hacer las cosas como en su etapa de juventud.²⁹

A partir de lo anterior, y considerando que estos cambios demandan una aceptación hacia la zona interna y externa del individuo, caben las preguntas de si es posible construir un proyecto de vida en la vejez. Ante tales cuestionamientos, es preciso responder que el transcurrir la vida demanda proseguir y que la vejez es una etapa más de retos y actividades que deben ser concretadas de manera satisfactoria.

Más aún, da cuenta que la construcción de un proyecto en la etapa de la vejez ayuda a abandonar la apatía y la desesperanza. Brinda la posibilidad de recuperar aspectos propios para una vida más plena, rescatando el derecho a sentir que se tiene en el futuro. El proyecto es un recurso valioso para adaptarse positivamente en la etapa de la vejez, que enaltece la condición del hombre mediante el respeto a sí mismo y a los demás y actualiza a la vez el sentido de la vida.

²⁸ Barros, Carmen. OP.Cit.

²⁹Rodríguez, Rosario, Proyectos de vida en los adultos mayores , Disponible en <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-31-1-cual-es-el-proyecto-de-vida-de-los-adultos-jubilados-un-estu.html#>

2.3. JUBILACIÓN.

2.3.1. Camino a la conceptualización.

Dentro de un contexto donde cada día podemos evidenciar cambios en los seres humanos, en que cada día nos asombramos de experiencias y nos retroalimentamos en otras, donde cada evento que nos ocurre en nuestras vidas marcan un precedente en la entrada y la salida en las diversas etapas vitales, nos surge la incertidumbre cuanto efecto toman estos significados sociales en la sociedad contemporánea; sin embargo, aceptar lo inevitable, encarar las circunstancias, puede ser un gran paso en nuestras vidas.

El término de la vida laboral sigue siendo una gran incertidumbre, generando un impacto a nivel individual como familiar, como entrar en la población activa y luego de un tiempo iniciar el papel de pasivo, cuales son los efectos derivados de esta nueva etapa son las claves que se deben tomar en consideración.

Si se desea comenzar a explicar como será entendida la jubilación conviene partir señalando que como hecho social, ésta surge a partir de los cambios que las sociedades han experimentado desde el siglo XIX, cambios fundamentalmente asociados al paso de una sociedad principalmente rural-agrícola a una más bien urbano- industrial, donde el número de adultos mayores es significativamente mayor.

Los ancianos de las sociedades anteriores no eran llamados jubilados, ya que aún no existía ese rol, si no que el anciano adoptaba nuevas tareas y roles dentro de la familia, al retirarse de las tareas de producción. De este modo, antes el anciano permanecía activo y útil y, en lugar de representar un estorbo, constituía un importante valor para la familia.³⁰

Un gran número de autores e investigaciones han planteado distintos conceptos de jubilación. La primera de ellas puede vincularse a la *raíz etimológica* de la palabra jubilación y es de carácter más bien positivo, entendiéndose como *Júbilo, alegría, gozo, regocijo, algazara, placer de vivir, alegría muy intensa y ostensible*.³¹ Una segunda referencia se puede definir como el momento en que, de una u otra manera, la persona deja de ser

³⁰ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

³¹ Ibid.

productiva en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema productivo.³²

2.3.2. Fases o momentos en la Jubilación.

Entendiendo dichas definiciones, la jubilación al igual que otros eventos vitales, implica una adaptación global del individuo después de una vida modulada por el trabajo, y sus consecuencias cambian la dedicación de una tarea absorbente por la cantidad de horas y por el contenido de ésta. Es así como en este proceso se pueden identificar tres grandes etapas:³³

2.3.2.1. Fase de Pre- jubilación

En esta fase son de gran importancia las expectativas o preconcepciones que el trabajador tiene respecto a la jubilación.³⁴ Comienza la reflexión frente a las reales condiciones que se cuentan para afrontar esta etapa, los desafíos propios de la jubilación, la reducción de los medios económicos. En resumen, se puede sistematizar como una etapa de introspección donde el trabajador debe asumir esta nueva realidad y comenzar a proyectar su desvinculación de manera exitosa.

2.3.2.2. Jubilación

Luego de haber reflexionado y tomado una serie de decisiones ya sea tanto en el plano legal como personal corresponde acogerse al retiro laboral asumiendo los nuevos cambios que éste conlleva. Cambios en las horas de tiempo libre, en las relaciones familiares, en la libertad del tiempo, etc.

2.3.2.3. Post- jubilación

Una vez que el trabajador jubila, se ha planteado que éste debería superar tres nuevas etapas a las cuales deberá adaptarse para el logro de una jubilación adecuada.³⁵

La primera etapa se ha denominado Luna de miel, en la cual la *persona posee motivación para experimentarla. Básicamente se adoptan dos alternativas con dos variantes intermedias, ocupación- actividad o descanso- tranquilidad. La*

³² Álvarez Daniela. Op. Cit.

³³ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

segunda etapa se ha denominado Desencanto o Período de Decepción, en donde se produciría una disminución de la satisfacción del jubilado que comienza a sentir que le falta algo, frente a lo cual puede reaccionar agotándose a través de la realización de numerosas actividades o bien sintiéndose como un inútil que no tiene nada que realizar.

Finalmente, se ha descrito la etapa de Estabilización o Reorientación, donde la mayoría de los jubilados logran establecer una rutina que sustituya a la que tenían cuando trabajaban, sin embargo hay quienes no logran encontrar actividades rutinarias que lo satisfagan, pasando de ocupar un estatus de jubilado sano e independiente, a convertirse en una persona dependiente, con limitaciones y que necesita ayuda.³⁶

2.3.3. Formas de jubilación no cronológicas.

En nuestro país existen diferentes formas respecto al cese de la actividades, las más común es aquella en relación a la edad legal de jubilar (65 años hombres-60 años mujeres). No obstante, este es solo un requisito ya que muchos trabajadores una vez cumplida dicha condición siguen trabajando motivados por el hecho de tener hijos estudiantes, ven en el trabajo una función social que les produce agrado o bien por desafíos personales que desean concretar.

Como se mencionó con anterioridad, existen otras formas de jubilación que es preciso mencionar:³⁷

2.3.3.1. Jubilación voluntaria

Es aquella en la cual el trabajador o trabajadora por mera voluntad propia decide cumplir con su ciclo laboral, Sin embargo, esta decisión se limita a factores objetivos y subjetivos que inciden en la libertad que cada persona tiene para retirarse, ya sea su estado de salud, hijos fuera del hogar ya desarrollados profesionalmente o bien porque deciden emprender nuevos horizontes vocacionales.

2.3.3.2. Jubilación forzada

Se define de este modo cuando el cese o retiro de la actividad laboral se considera un hecho inevitable, ya sea por factores como la reestructuración, traslado o cierre de una empresa. No son frecuentes las personas que se

³⁶ Ibid.

³⁷ Moragas, Ricardo. *Gerontología social*. Barcelona: Herder, 1991.

enfrentan a esta decisión externa que interfiere con el derecho al trabajo de todo ciudadano.

2.3.3.3 Jubilación anticipada

En el sistema previsional chileno dicha forma de jubilación se entiende como aquel beneficio que permite a un ex imponente del antiguo sistema, afiliado a una AFP con Bono de Reconocimiento emitido, adelantar su jubilación si cumple con los requisitos establecidos para estos efectos, cediendo los derechos del Bono a una Compañía de Seguros, transarlo en la Bolsa de Comercio, (la que, será tenedora del Documento y lo hará efectivo cuando el afiliado cumpla los requisitos para jubilar por vejez o fallezca) ³⁸

¿Quién tiene derecho a la pensión anticipada?

Los requisitos para tener derecho a la Pensión Anticipada están determinados por la Administradora y son los siguientes:

- Que la pensión que obtenga el afiliado, sea igual o mayor al 50% del promedio de las rentas imponibles de los 10 años anteriores al mes a que se acoge a pensión.
- Que la pensión que obtenga sea igual o superior al 110% de la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado.

2.3.3.4. Jubilación retrasada

Se entiende como aquella situación en la que el trabajador o trabajadora retrasan el momento del cese de las actividades laborales o bien porque en la empresa o Institución donde trabajan deciden mantener una relación contractual.

2.3.4. Cambios y desafíos que enfrenta la jubilación

Al momento de jubilar no solo se ingresa a una nueva etapa vital, sino que además se limita o se pierde una red de interacciones sociales con compañeros y amigos en el lugar de trabajo, donde puede ser perjudicial para el trabajador o trabajadora ya que se produce una disminución en la capacidad de compartir y socializar con los pares, compañeros y personas vinculadas a su entorno laboral que diariamente establecían relaciones interpersonales de comunicación, pudiéndose experimentar soledad y aislamiento estancando el sentido de pertenencia, apoyo e instancias de compartir y por tanto, la sociabilidad se presenta como la herramienta necesaria para evitar caer en situaciones de

³⁸ Disponible en <http://www.ips.gob.cl/>

aislamiento y trastornos depresivos obstaculizando el desarrollo personal del jubilado.

Si consideramos que el trabajo en la vida del hombre cumple funciones tan importantes como generar ingresos, ser símbolo de status, fuente de relaciones interpersonales y actividad central alrededor de la cual se programa el tiempo, es fácil entender que el retiro del mismo involucre una serie de pérdidas que afectan a la persona que jubila.³⁹

2.3.4.1. Cambios personales

Una persona al llegar a la edad de su desvinculación laboral experimenta no solo cambios físicos propios de la edad cronológica sino también en sus capacidades cognoscitivas y en sus formas de interacción por lo que los cambios que vive repercuten significativamente en su personalidad y en su forma de enfrentar los acontecimientos de la vida.

En el año 1980 la autora Úrsula Lehr señala cinco perfiles de jubilados, según características personales:⁴⁰

- **El Maduro:** Es el individuo bien integrado que disfruta con cualquier experiencia que le toque vivir. Tiene una actitud constructiva hacia la vejez y la jubilación y asocia a la misma como una oportunidad de realizar durante la etapa laboral.
- **El Pasivo:** Es el señor de la mecedora que se encuentra contento porque por fin puede descansar. Suelen ser personas cómodas, dependientes que no adoptan responsabilidades.
- **El Defensivo-Activo:** Es quien se organiza con un sinnúmero de actividades para evitar la ansiedad de la inactividad. Suele estar a la defensiva de forma rígida.
- **El Colérico:** Mal ajustado a la jubilación, critica a los demás y les hace responsables de sus frustraciones. Está descontento, es hostil y fácilmente frustrable e irascible.
- **El Autoagresivo:** No se adapta, se odia a sí mismo y se responsabiliza y autoculpa de sus fracasos y frustraciones.

Es claro que el impacto personal al abandonar el mundo laboral depende de cada persona en particular, en relación a sus expectativas, propuestas, desafíos, relaciones sociales, vitalidad, entre otras que le dan sentido a este proceso.

³⁹ Forttes, Alicia (1995), Los nuevos desafíos del retiro laboral, en Revista de Trabajo Social, N° 65, Santiago, Chile.

⁴⁰ Álvarez, Daniela. Op. Cit.

En este contexto, es más fácil comprender que el retiro laboral involucra un cambio más o menos profundo en la situación vital del individuo: un cambio de rol.

Esto requiere un intenso esfuerzo de adaptación a esta nueva fase del ciclo vital, individual y familiar. Se ha visto que la satisfacción general en la vejez depende del éxito de este proceso de adaptación.

2.3.4.2. Cambios Económicos

Gran parte de las personas que finalizan el ciclo laboral, se ven afectados por la disminución de sus ingresos materializados a través de una renta mensual o pensión la cual es la compensación de todos los años trabajados.

Según Alicia Forttes,⁴¹ respecto de la variable económica en la jubilación, es altamente probable que las necesidades cambien; muchas cosas que en el pasado fueron indispensables, ahora pueden dejar de serlo, y por otra parte, gastos que antes eran mínimos pueden aumentar, por ejemplo en el rubro salud. Estas consideraciones nos ayudarán a planificar nuestro futuro en cuanto a recursos materiales se refiere.

En este contexto donde los ingresos se reducen y se hace difícil sostener los mismos gastos, es necesario conseguir un nuevo equilibrio entre ingresos y gastos que se adecuen a la nueva situación vital y al nuevo nivel de vida. De este modo, “habrá que esperar el resultado del nuevo equilibrio ingresos-gastos, preferencias-posibilidades que ofrece la nueva situación al jubilado, y conocer su opinión personal para juzgar si existe mejora o pérdida en la calidad de vida”⁴²

2.3.4.3. Cambios en el contexto familiar.

Dada la importancia que tiene la familia para todos los individuos, cualquiera sea su edad, es necesario anticipar los cambios que ella va experimentando con el paso de los años. Coincide con el momento de la jubilación la marcha de los hijos del hogar, la llegada a la familia de las nueras, yernos, nietos y en algunas ocasiones el quedar viudo o viuda.⁴³

En el caso de parejas con dificultades de convivencia, cuando los hijos ya no están en el hogar y aumenta el tiempo de estar juntos, puede producirse una profunda crisis entre los cónyuges. Si a lo largo de muchos años los problemas de los hijos y las preocupaciones por ellos era lo único que los mantenía unidos,

⁴¹ Forttes, Alicia. Previsión y Preparación para la etapa de la jubilación, 1993.

⁴² Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

⁴³ Álvarez, Daniela. Op. Cit.

o al menos cerca, la ausencia de éstos precipitará un distanciamiento de la pareja que deberá prevenirse e intentar trabajar a fin de reconstruir una nueva relación que nunca es tarde de lograr.

El rol de abuelo es otra actividad que puede cumplirse en esta etapa. Ser abuelo representa la posibilidad de una relación significativa que otorga sentimientos de utilidad y posibilidad de expresión afectiva entre abuelo y nieto, que puede producir grandes satisfacciones.⁴⁴

2.3.4.4. Cambios en la salud del jubilado

Joukamaa y Salokangas (1989) manifestaron la poca ocurrencia de cambios en la salud durante la jubilación. La explicación reside en el hecho de que la salud de los individuos antes y después del retiro estaba fuertemente relacionada con su comportamiento y estilo de vida anterior. A la edad de la jubilación, la buena o mala salud no fue un resultado de la situación concreta o cambios en ella, por el contrario era el resultado del comportamiento físico y psicosocial experimentado a lo largo de la vida. Por su parte, Behr (1986) sugiere que la relación entre el retiro y la salud posterior está afectada por el nivel económico del jubilado, el tipo de trabajo anterior, la salud previa y el tipo de personalidad.

2.4. PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN (PPJ)

La preparación hacia la etapa de la jubilación se presenta como un elemento muy importante, esto basado especialmente en que “la observación y la investigación respecto de este tema han señalado algunas variables que, en la mayoría de los casos, influyen en la actitud positiva o negativa que tienen las personas frente a la jubilación, y que pronostican la mayor o menor adaptación que logren frente a este nuevo estado. Entre ellas, una de las más relevantes es prepararnos con anticipación al momento de jubilar”.⁴⁵ En este contexto, la autora también manifiesta que las personas que tienen una orientación hacia el futuro, disponiendo más información y planificando apropiadamente su retiro, tienen además una actitud más positiva hacia la jubilación que aquellas que no se preparan a este evento y que ni siquiera piensan en ello.

Dentro de esto mismo, Moragas⁴⁶ señala que, La preparación consiste en una representación de los hechos futuros, consecuencias previsibles y

⁴⁴ Forttes, Alicia. Op.Cit

⁴⁵ Forttes, Alicia. Op.Cit.

⁴⁶ Moragas, Ricardo. *La jubilación, una oportunidad*. Barcelona: Herder, 2001.

adaptaciones que debe realizar el sujeto para que estos hechos supongan una experiencia positiva o lo menos negativa posible. La preparación para la jubilación constituye un proceso de información- formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona.

2.4.1. Beneficios asociados a la participación en programas de preparación para la jubilación. ⁴⁷

Prepararse para la jubilación supone una experiencia positiva en la adaptación futura del individuo una vez que ha dejado la vida laboral, ajustando nuevos hábitos de convivencia y enfrentamiento a nuevos desafíos que va experimentar en el corto plazo. Planificar sus actividades en relación al buen uso del tiempo libre, potenciar la relación conyugal, fomentar la vida comunitaria, valorar la vida con entusiasmo, entre otras, son el equilibrio para adquirir una mejor predisposición en esta etapa.

A nivel individual se puede decir que, en general, se mejora la calidad de vida del jubilable. Asimismo, se ha establecido que la participación en estos programas promueve una visión positiva de la etapa que se está por vivir, mostrándola más esperanzadora y como un momento activo en la vida de los sujetos. Facilita una concepción más detallada del rol de jubilado, comprendiendo los distintos cambios que se acercan y mejorando la adaptación a éstos. ⁴⁸

Al respecto, preparar para la jubilación constituye una instancia preventiva, donde “la transición progresiva y no súbita del trabajo a la jubilación facilitarían la implementación de hábitos saludables en el jubilable.” ⁴⁹

Nuevos temas que antes pasaban desapercibidos por las personas hoy se tornan imprescindibles con la finalidad de tener una buena calidad de vida, tales como: *la salud, hábitos alimenticios, uso del tiempo libre, administración del dinero, del presupuesto familiar, cambios habitacionales o en la vivienda, voluntariado, participación en la comunidad, segundas carreras, expectativas, entre otros* ⁵⁰; por lo que participar de estos programas ayudarán a facilitar

⁴⁷ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

⁴⁸ Moragas, Ricardo. Op.Cit.

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

herramientas prácticas para el desenvolvimiento no solo personal sino familiar y societal.

Estos programas no sólo benefician a quienes participan directamente de ésta, sino también a las empresas o Instituciones que invierten en el capital humano de acuerdo a la responsabilidad social de la cual están sujetas. Esta iniciativa ayuda a influir positivamente a quienes permanecen trabajando, aumentando el compromiso por el trabajo de los prejubilados, al despertar la sensación en los trabajadores, de que la empresa no los ‘desecha’ tras cumplido su ciclo, sino que se preocupa de desvincularlos del mejor modo posible.

Esto, obviamente, repercute en mantener un mejor clima laboral dentro de la empresa, ya que los trabajadores confían en que son un elemento relevante para ésta, al ser reconocidos hasta el final de la relación laboral con los PPJ. Así, la organización también se beneficia, ya que al desvincular asistidamente a los trabajadores, divulga una buena imagen pública puesto que ‘trabajadores felices, que reciben un buen trato, son una excelente publicidad para la organización’.

Finalmente, la sociedad en general también se ve beneficiada con estos programas de preparación para la jubilación, debido a que ahorra en el gasto público y sanitario de los jubilados, pudiendo resultar crítico en el presupuesto socio sanitario de un país. Además, el que los jubilables participen de estas intervenciones, los deja preparados para contribuir con tareas sociales útiles, no realizadas hasta ese momento, tales como: actividades de voluntariado en servicios sociales, sanitarios y educacionales y en instituciones como la Cruz Rojo, las Damas de Rojo, de Rosado u otras instancias.

2.4.2. Obstáculos de la preparación para la jubilación. ⁵¹

Al respecto Moragas ⁵², clasifica estos obstáculos en tres categorías:

2.4.2.1. Psicosociales

Siguiendo con la ideología del viejismo, uno de los principales obstáculos se relaciona con la visión negativa que se tiene de la jubilación. En la actualidad y en nuestra sociedad, aún se maneja un modelo devaluado de jubilado como persona deficitaria, por ser un papel sin estatus social ni económico, pasivo económicamente y socialmente; lo que dificulta enormemente cualquier acción

⁵¹ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

⁵² Moragas, Ricardo. Op.Cit.

sobre este colectivo, debido a que se ignora la posibilidad de educar a cualquier edad.

Otro obstáculo en el ámbito psicosocial, es la desconfianza que los mismos jubilables tienen con respecto a participar en estos programas, ya que los asocian con un pronto despido y con políticas de la empresa y no con una prestación que les significará un gran beneficio en el futuro.

Otra dificultad se asocia a la ignorancia de los beneficios de los PPJ, tanto por parte de la población en general, de los propios jubilables, como también de los expertos en bienestar o política social. “La jubilación se considera, excepto en la cuantía de la pensión, un asunto privado y que cada persona debe resolver por sí misma, no se cree en la educación luego de la madurez y el recurrir a programas formales para representarse el futuro parece una manifestación de ineptitud personal”⁵³

2.4.2.2. Económicos

Entre los empresarios existe la creencia de que la implementación de este tipo de programas implica un alto costo, temiendo gastar altas cantidades de dinero en materiales, instructores y en un lugar físico para que el programa se realice. Además, como estos programas generalmente se llevan a cabo en horarios de trabajo, los empleadores temen el costo adicional que traerá sustituir al trabajador, mientras se ausenta de su puesto.

Sin embargo, cuando los empleadores pongan en la balanza los costos y los beneficios que estos programas implican, se darán cuenta que la inversión es mínima al lado de los grandes aportes que estas intervenciones traen como consecuencia tanto para ellos como para sus trabajadores y sus familias.

2.4.2.3. Organizativos

La vida del jubilado, a partir de su desvinculación de la empresa, suele no ser considerada como una responsabilidad del empleador, obstaculizando cualquier política que se dirija a eso.

Por otro lado, existe una limitada oferta de consultoras que ofrezcan el servicio de preparar para la jubilación, lo que repercute en su divulgación. Además, podría suceder que las organizaciones no tengan un tamaño suficiente para organizar el programa para un grupo con un número adecuado de jubilables.

⁵³ Ibid.

2.4.5. Contenidos y áreas que debiera abordar un programa de preparación para la jubilación. ⁵⁴

Antes de dar a conocer las diversas temáticas que se deben profundizar en los programas de jubilación es necesario contar con tres puntos con son de suma importancia. En primer lugar, Los programas deben ser flexibles y ajustarse al perfil de la empresa y de los participantes. En segundo aspecto, es conversar con los sindicatos y explicarles que la iniciativa no encubre la intención de despido del personal mayor y como tercer punto, es consensuar los temas que abordará el curso.

Los programas de preparación para la jubilación pueden ser abordados en cuatro grandes áreas.

2.4.5.1. Área introductoria o de educación previa

En esta área se discute con los jubilables acerca de lo que significa la jubilación y de cómo se enfrentarán al cambio de trabajo- jubilación. Según Sáez, Aleixandre y Martínez (1996), se conversa acerca de la adquisición de ciertos hábitos que sean susceptibles de mantenerse y desarrollarse tras el momento de la jubilación; se le enseña al jubilado a enfrentarse a todos los posibles cambios que la jubilación le implicará. En general, en esta área se habla sobre aquellos factores que serán decisivos para una adecuada adaptación del trabajador al retiro.

2.4.5.2. Área de los aspectos biológicos y psicológicos

Luego de la jubilación, producto del cambio en el estilo de vida que ha sufrido el trabajador, pasando de un rol activo al estado de jubilado, pueden producirse algunas enfermedades en órganos y sistemas, así como también ciertas reacciones psicológicas negativas. El ajuste que tendrá el mayor frente a lo anterior será más positivo si se prevé con antelación.

De este modo, en esta área será central abordar y conversar con el jubilable acerca de ciertos hábitos. Desde lo más biológico se tocan temas en relación a: los hábitos alimenticios, la importancia de la actividad física, hábitos de sueño, enfermedades y accidentes que se presentan con mayor frecuencia en edades avanzadas y cambios que se pueden presentar a distintos niveles (dental, de la audición, de la visión, de la motricidad, de la sexualidad, entre otros).

⁵⁴ Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Op. Cit.

2.4.5.3. Área de los aspectos económicos

Uno de los ámbitos que más varía tras la jubilación es el económico. La jubilación, para la mayoría, suele significar un cambio brusco en los ingresos, los que generalmente descienden. Esto contribuye a que los jubilables se formen una visión negativa sobre la jubilación, ya que la visualizan como una etapa de restricción en el ámbito monetario. Por esto es central una preparación para la jubilación que oriente al jubilable a redistribuir sus ingresos y le evite sufrir un cambio brusco en el estilo de vida al que estaba acostumbrado.

2.4.5.4. Área de los aspectos psicosociales

Debido a que tras la jubilación la persona cuenta con un mayor número de horas libres, el prepararse para ésta contribuye a que los jubilados descubran nuevos intereses y se informen acerca de instituciones y programas de los que pueden participar, como las actividades de voluntariado, por ejemplo. De este modo, para asegurar una jubilación activa y productiva es mejor aprender con tiempo a utilizar el ocio en forma creativa.

Para cualquier PPJ sería aconsejable no dejar de abordar tres temas fundamentales dentro de las actividades del tiempo libre, como lo son el esparcimiento, formación y el servicio a los demás.

Asimismo, como a medida que avanza la edad suele ocurrir una erosión natural de las relaciones sociales, ya sea por que los amigos y familiares cambian de residencia o mueren, es central conversar y dejar un espacio para reflexionar acerca de un estras redes de apoyo y ver cómo conservarlas y establecer otras nuevas. Relacionado con lo mismo, no se deben dejar de tratar temáticas como la viudez, el divorcio y nido vacío.

A medida que se van abordando estas cuatro áreas, se debe permitir que el jubilable vaya elaborando un nuevo plan para la jubilación e intente definir un nuevo objetivo vital, ideando distintos modos de llevarlos a cabo. Esto para que la persona pueda sentir que, tras haber jubilado, ha cumplido ciertas metas que deseaba lograr.

Búsqueda de equilibrio entre las ganancias y las pérdidas asociadas al proceso de envejecimiento.



1.- PRESENTACIÓN

El presente capítulo, da cuenta de las metodologías utilizadas en la presente investigación, comprendiendo: Tipo de investigación, población y muestra escogida, técnicas e instrumentos de recolección de información para el estudio, y técnicas empleadas para el procesamiento y análisis de la información.

2.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación a desarrollar, es de índole exploratorio – descriptiva, con el propósito de destacar los aspectos fundamentales del objeto de estudio. A nivel exploratorio, su objetivo principal es conocer del tema o problema de investigación, ya que no ha sido abordado con anterioridad en CODELCO División-Andina y es un tema nuevo y poco estudiado en nuestro país; generando una base para futuras investigaciones.

Sampieri⁵⁵ por su parte, señala que entre las principales características de la investigación descriptiva, está el describir situaciones y eventos. Decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. Miden los conceptos o variables a los que se refieren, con la mayor precisión posible. Es menester considerar, que la investigación descriptiva requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder. Puede ofrecer la posibilidad de predicciones, aunque sean rudimentarias.

Ahora bien, en esta investigación se utilizará un enfoque cuantitativo, referido a un primer colectivo; y un enfoque cualitativo referido al segundo colectivo. Estos han sido definidos, de acuerdo a las condiciones de accesibilidad a los sujetos objeto de estudio.

⁵⁵ Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw- Hill.

Aldo Vera, en su artículo “Diálogo entre lo cuantitativo y lo cualitativo en la investigación científica. El desafío de la Triangulación, da cuenta de una aproximación metodológica entre lo cuantitativo y cualitativo frente a una misma pregunta de investigación. De acuerdo a lo anterior, se dan a conocer algunos aspectos que dicen relación con el método:⁵⁶

Aspectos Relacionados con el Diseño.

Luego debemos decidir u optar por el tipo de diseño que utilizaremos para poder responder a nuestra pregunta. Como ésta plantea la relación y asociación entre dos variables o dimensiones, a saber, las características de adaptación luego del retiro laboral y la percepción de la jubilación junto a las medidas llevadas a cabo para esta nueva etapa de vida. Debemos decidir cuál será el diseño más adecuado. Los alcances de nuestras conclusiones cabrán dentro del ámbito descriptivo y asociativo.

Aspectos Relacionados con la Población y la Muestra a Estudiar.

Siguiendo con nuestra pregunta de investigación y el tipo de diseño a utilizar, cabe delimitar ahora nuestro universo o población, o muestra de estudio. Así podríamos preguntarnos, ¿cómo deberíamos seleccionar la muestra si deseamos llevar a cabo la Triangulación desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa?

Sin duda que los tipos de muestreos serán diferentes y los procedimientos de selección también. La razón es que en los métodos cualitativos se combinan criterios sistemáticos y pragmáticos, tal como se hace con los métodos cuantitativos. Se busca evitar el muestreo oportunista y, dada la naturaleza de los métodos, el muestreo se realiza en la medida que se realiza la investigación misma, lo que no significa que dicho muestreo no se ciña a criterios y principios bien definidos.

Aspectos Relacionados con las Variables o Dimensiones a Estudiar.

En la estructuración de una investigación con métodos cuantitativos se definen variables conceptuales y operacionales. Sin embargo, en la investigación cualitativa lo que se busca es reconocer dimensiones del problema que se investiga; dimensiones que, posteriormente, serán investigadas con mayor acotamiento y profundidad. Lo anterior no significa que cualquier tema pueda ser

⁵⁶ Vera A. 2005. Diálogo entre lo cuantitativo y lo cualitativo en la investigación científica. El desafío de la Triangulación. Cienc Trab 7(15): 38-40.

una dimensión del tema en cuestión, pues la condición necesaria es que esté vinculado con los cuerpos teóricos existentes.

Aspectos Relacionados con los Instrumentos.

Atendiendo a los medios de recolección de información, el estudio corresponde a una *Investigación de Campo*, ya que los datos serán recabados por medio de cuestionarios, entrevistas, la observación, visitas domiciliarias y Focus Group, a las fuentes primarias.

2.1. TIPO DE DISEÑO.

El presente estudio, corresponde a un diseño no experimental transaccional descriptivo, el cual tiene como objetivo evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo proporcionando una visión de una situación y lo que hacemos en este tipo de investigación, es *observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para analizarlo*, teniendo como objetivo primordial *indagar en la incidencia y los valores en que se manifiestan una o mas variables.*⁵⁷

2.2. LA MUESTRA.

2.2.1. Tamaño y Tipo de la muestra.

Para definir el tamaño de la muestra, es necesario en primer término, delimitar la población de este estudio; estableciendo con claridad las características de la misma.⁵⁸ El universo está conformado por dos colectivos que en su conjunto comprenden a 1418 personas.

El primer colectivo incluye, los egresados de CODELCO- División Andina, desvinculados entre los años 1995 y 2007, al término de su vida laboral y que está conformado por 484 ex trabajadores; con el que se realizará una investigación cuantitativa.

Por otra parte, el segundo colectivo está constituido por 934 trabajadores de la empresa, ubicados entre 30 años de edad y hasta 63 años de edad. Con este colectivo se realizará una investigación cualitativa con técnicas ad hoc, con el objeto de conocer a partir de su propia realidad subjetiva la percepción que tienen respecto a la jubilación y a las medidas necesarias para su mejoramiento.

⁵⁷ Hernández, Fernández, Baptista, Op. Cit. p.

⁵⁸ Ibid.

2.2.2. Selección de la muestra.

El tipo de muestra seleccionado en esta investigación es la probabilística estratificada, en la cual se selecciona un subgrupo de la población en que todos los elementos de ésta tienen la posibilidad de ser elegidos.

Para delimitar la investigación por estratos, se aplicaron las siguientes fórmulas:

N: número total de trabajadores.

Se: máximo error que deseamos tener

P: confiabilidad de la muestra

$\delta^2:$ (Se^2)

$S^2:$ $p(1-p)$

$n':$ S^2

δ^2

$n:$ n'

$n:$ número de observaciones totales.

$1+ n'$

N

POR ESTRATOS:

$Xn:$ $Y \cdot n$

$Xn:$ número de encuestados

$Y:$ Proporción de la muestra

Se trabaja con un nivel de confianza de un 98% y un límite de error de 0,2 %.

Los criterios de inclusión definidos son los siguientes:

- Rango de edades.
- Condición de salud física y mental necesaria para poder responder a las preguntas.
- Disposición a participar en la presente investigación
- Tener o haber mantenido algún vínculo contractual con CODELCO-División Andina.

**TABLA N° 9: TABLAS PORCENTUALES PARA CADA ESTRATO.
PRIMER COLECTIVO. (EX TRABAJADORES DE CODELCO).
(INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA)**

Egresados de 1995 a 2007.	Hombres	Mujeres	TOTAL= 484	Muestra Real 19 trabajadores
ROL A	82	1	83	4
ROL B	395	6	401	15
			Total= 1418 trabajadores total de la población.	TOTAL= 63 trabajadores como muestra.

**TABLA N° 10: SEGUNDO COLECTIVO: TRABAJADORES ACTIVOS DE
CODELCO-CHILE
DIVISIÓN ANDINA. (INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.)**

Mayor de 30 y menor de 35 años.	Hombres	Mujeres	TOTAL= 194	Muestra Real 9 trabajadores
ROL A	20	10	30	2
ROL B	161	3	164	7

Mayor de 40 y menor de 45 años.	Hombres	Mujeres	TOTAL= 273	Muestra Real 14 trabajadores
ROL A	62	1	63	4
ROL B	197	6	202	10
ROL E	1	0	1	0
Sin Área de F. obra/ servicio.	6	0	6	0

Mayor de 50 y menor de 55 años.	Hombres	Mujeres	TOTAL= 206	Muestra Real 10 trabajadores
ROL A	54	1	55	3
ROL B	138	7	145	7
ROL E	6	0	6	0

Mayor de 55 años.	Hombres	Mujeres	TOTAL= 261	Muestra Real 11 trabajadores
ROL A	43	0	43	2
ROL B	205	6	211	9
ROL E	7	0	7	0

2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

EN RELACIÓN AL PRIMER COLECTIVO:

La recolección de los datos en el proceso de la investigación social es una de las etapas más delicadas. De ella va a depender los resultados que se obtenga en dicha investigación. Recolectar datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:⁵⁹

- Seleccionar un instrumento de medición de los disponibles en el estudio del comportamiento o desarrollar uno. Debe ser válido y confiable, de lo contrario no podemos basarnos en sus resultados.

- Aplicar este instrumento de medición. Es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para nuestro estudio. (Medir variables)

- Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente (a esta actividad se le llama codificación de datos).

De esta manera, tomando en cuenta el análisis de primer orden, uno de los métodos a utilizar en esta investigación será la aplicación del *cuestionario*, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir⁶⁰, donde los sujetos responden y proporcionan por escrito información sobre sí mismo o sobre un tema dado. Las preguntas serán categorizadas, por cuanto incluirán más de dos alternativas de respuesta, en base a la escala de Likert., comprendiendo un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones ante los cuales se pide la reacción de los sujetos.⁶¹

Como segundo método de recolección de datos, se usará la entrevista semiestructurada, procedimiento de conversación libre del participante que se acompaña de un receptor, el cual corresponde al investigador.⁶² De este modo, se pretende recoger información por medio de preguntas abiertas, reflexivas y circulares, las cuales podrán develar las categorías de interés en el estudio clarificando conductas y momentos claves de la vida laboral de las personas.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

⁶² Luna, Maturana, Silva, Zanetta, op. Cit.

Esta herramienta incluirá cinco categorías:

- Sentimientos respecto a la Jubilación.
- Etapa de Vida.
- Autorrealización.
- Seguridad Social.
- Participación social.

En cada categoría se elabora una pregunta significativa para posteriormente interpretar las respuestas de los trabajadores e identificar la tendencia del objetivo a medir.

EN RELACIÓN AL SEGUNDO COLECTIVO:

Desde la perspectiva cualitativa, el presente estudio contempla a nivel de herramienta de análisis de 2° orden, el uso del Focus Group, para conocer la percepción de los trabajadores, desde su propia realidad, sobre su futura jubilación, su significado y proyectos de vida para el término de su vida laboral en la empresa. Esta técnica ha sido definida *como una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener la información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo.*⁶³

El físico Niels Bohr, señala el principio de complementariedad en el conocimiento obtenido en los grupos focales, configurando una herramienta descriptiva significativa donde la amplitud de criterios aporta una estructura construida por las opiniones y pensamientos de todos sus participantes.

Esta característica, los hace particularmente útiles para explorar conocimientos y experiencias, y pueden ser usados para examinar no solo lo que la gente piensa, sino, cómo piensa y por qué piensa de determinada manera. (Disponible en scielo.sld.cu/scielo).

El uso de la técnica Focus Group se encuentra, en la actualidad, en demanda creciente; y viene a llenar un vacío dejado por los cuestionarios, que presentan grandes limitaciones por la constante frecuencia de preguntas cerradas que constriñen y sesgan las respuestas de los participantes; y que, en el caso de la presente investigación, viene a complementar dos herramientas de recolección de datos (cuantitativo y cualitativo), que si bien son distintas en estructura y forma nos permiten ampliar la visión de la presente investigación.

⁶³ Araya Cuello, Marlene, Silva Concha, Luz marina. Preparación para la jubilación en el personal prejubilable de servicios públicos de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpue, Quillota, San Felipe, Los andes año 2005. Tesis de Magister en Gerontología, Valparaíso, Universidad de Valparaíso de Chile, 2006.

2.4. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS DATOS.

A continuación, se describirá el proceso que realizaremos en la presente investigación, precisando las fases que comprenderá y sus características:

En relación al primer colectivo:

En una primera fase, se realizará visitas domiciliarias a los egresados de la División, aplicando el cuestionario y una entrevista semiestructura, identificando los aspectos más relevantes de las respuestas de las personas entrevistadas. La aplicación de estos instrumentos se llevará a cabo en forma dirigida y en horarios coordinados, previamente, con los participantes.

En relación al segundo colectivo:

En una segunda fase, se aplicará el Focus Group a trabajadores que mantienen un vínculo contractual con la empresa; y que, en forma voluntaria, accedan a participar, para efectos de definir, aclarar y profundizar aspectos de la percepción que tienen respecto a la jubilación.

En la tercera fase, se llevará a cabo la correlación, el análisis de datos y resultados obtenidos con el objetivo de poder verificarlos dándole al mismo tiempo una razón de ser o un análisis racional.

En la investigación cuantitativa el programa Statistical Package for the Social Sciences, será esencial para comprender y analizar los datos recabados.

El desarrollo del proceso investigativo con el primer colectivo; y en base a la metodología cuantitativa, definida, se realizará en base a la siguiente operacionalización:

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	SUB-INDICADORES	VALOR
Adaptación	La adaptación hace referencia a la capacidad de enfrentarse a los cambios internos y externos del medio, manteniendo el equilibrio y potenciando el crecimiento y desarrollo personal.	Proceso de cambio por el cual el individuo conserva su integridad dentro de las realidades de su entorno.	Factor Individual	Metas e intereses.	Alto= 67% a 100% Medio=34% a 66% Bajo= 0 a 33%
				Emprendimiento personal.	Alto= 67% a 100% Medio=34% a 66% Bajo= 0 a 33%
				Nivel de Autoestima.	Alto= 67% a 100% Medio=34% a 66% Bajo= 0 a 33%
				Grado de Salud Física.	Alto= 67% a 100% Medio=34% a 66% Bajo= 0 a 33%
			Factor Económico.	Grado de Conformidad con el monto de Jubilación	Conforme = 67% a 100% Medianamente Conforme = 34% a 66% Desconforme = 0 a 33%
				Ahorro previsional.	Alto= 67% a 100% Medio=34% a 66% Bajo= 0 a 33%
			Factor de relaciones sociales.	Nivel de percepción que tiene la persona que jubila por parte de su familia.	Favorable= 3 Desfavorable= 1
				Contacto con ex compañeros de trabajo.	Si=3 No=1
				Participación en actividades comunitarias.	Si=3 No=1

2.6. VARIABLES CUALITATIVAS.

Por otra parte, el desarrollo del proceso investigativo del segundo colectivo, se realizará en base a las siguientes categorizaciones:

OBJETIVO	CRITERIO	CATEGORÌA
<p>“Conocer el significado que los trabajadores activos de CODELCO- División Andina le atribuyen al retiro laboral”.</p>	<p>Significado: se refiere a un proceso de valoración que hacen los trabajadores activos de CODELCO-Andina al finalizar la etapa de trabajo.</p>	<p>Significado atribuible al retiro laboral.</p>
<p>“Conocer las medidas tomadas por los trabajadores activos de CODELCO- División Andina, a la finalización del ciclo laboral”.</p>	<p>Medidas: hace referencia a las acciones tomadas por los trabajadores de CODELCO-Andina una vez que se retiren de la empresa.</p>	<p>Medidas en relación al retiro laboral.</p>



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

1.- PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS ENFOQUE CUANTITATIVO.

1.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EX- TRABAJADORES.

Tabla N° 11. SEGÚN SEXO.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	F	1	5,3
	M	18	94,7
	Total	19	100,0

La mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo masculino con un 94,7%. debido al rubro de la empresa, existen mayoritariamente hombres en las faenas mineras, en tanto el sexo femenino arroja un 5,3% de los encuestados.

Tabla N° 12. SEGÚN ÁREA O LUGAR DE TRABAJO.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	ABASTECIMIENTO	4	21,1
	CAMINO NIEVE	2	10,5
	CASINO SALADILLO	1	5,3
	CONCENTRADOR	3	15,8
	GMIN	1	5,3
	MAESTRANZA	1	5,3
	MINA SUBTERRANEA	2	10,5
	SPPC	1	5,3
	SUR-SUR	4	21,1
	Total	19	100,0

Las áreas de Abastecimiento y la mina Sur-Sur constituyen una mayoría de los ex trabajadores encuestados con un 21,1%, seguido por los trabajadores que realizaron sus actividades en el Concentrador representado por un 15,8%. No obstante, la SPPC (Superintendencia planta de producto comerciales), el Casino Saladillo, GMIN (Gerencia de Minas) y Maestranza corresponden a las áreas de menor frecuencia de los encuestados.

Tabla N° 13. SEGÚN AÑO DE EGRESO.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	1997	3	15,8
	1998	1	5,3
	1999	3	15,8
	2003	1	5,3
	2005	3	15,8
	2006	1	5,3
	2007	7	36,8
	Total	19	100,0

En cuanto al año de egreso, la mayoría (36,8%) corresponde a los egresados del año 2007, en tanto aquellos ex trabajadores que se retiraron de la empresa los años 1998, 2003 y 2006 representan el menor porcentaje con un 5,3%.

Tabla N° 14. SEGÚN ROL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A	4	21,1
	B	15	78,9
	Total	19	100,0

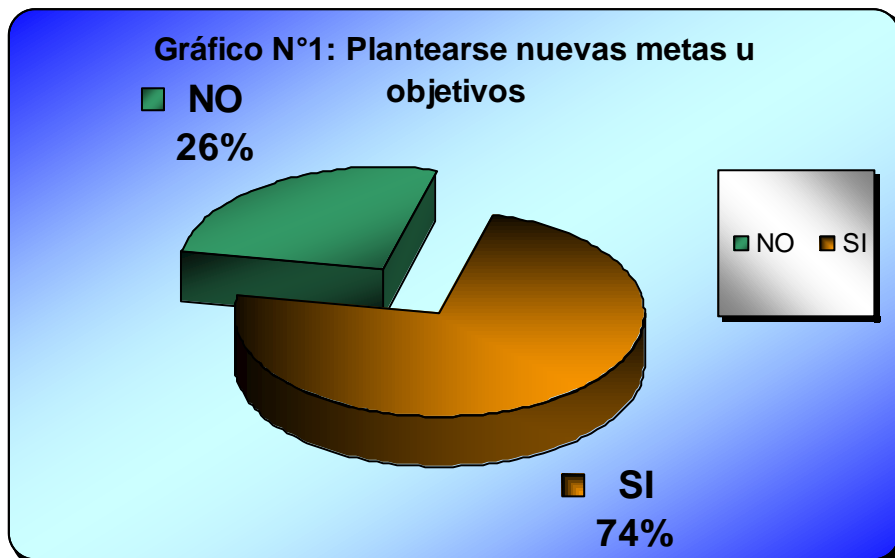
El Rol en la División Andina tiene relación con la especialidad profesional de sus trabajadores. En este aspecto, la mayor parte de los encuestados pertenecen al Rol B con un 78,9%, quienes tienen estudios técnicos o bien solo enseñanza media.

En tanto la categoría de Rol A, representa solo el 21,1%, quienes a su vez, son aquellos trabajadores que tienen un Título Universitario, reconocido con el Consejo de Rectores.

1.2. ADAPTACIÓN FRENTE AL RETIRO LABORAL

FACTOR INDIVIDUAL

Metas e intereses.



Se observa que el 74% de los ex trabajadores se han planteado nuevas metas e intereses luego del retiro de la empresa, teniendo que acomodar su vida de acuerdo a las exigencias del fin del ciclo laboral, mientras que el 26% restante, opina que es una etapa en la cual no han sufrido muchos cambios y continúan su curso normal una vez que se pensionaron.

Esto permite comprender que el retiro laboral involucra un cambio más o menos profundo en la situación vital del individuo: un cambio de rol. Esto requiere un intenso esfuerzo de adaptación a esta nueva fase del ciclo vital e individual. Se ha visto que la satisfacción general en la vejez depende del éxito en la en este proceso de adaptación.⁶⁴

No podemos dejar de mencionar algunos desafíos a los cuales debe hacer frente la persona que se desvincula laboralmente, en relación al estilo de vida queremos vivir en esta nueva etapa de nuestras vidas.

De acuerdo a sus particulares maneras de ser y a las estructuras de sus personalidades, ciertas personas se sienten más contentas cuando el paso de los años y el retiro laboral pueden desvincularse de la comunidad. De acuerdo a la literatura, las personas con un comportamiento más bien pasivo y un estilo de vida hogareño, se sienten satisfechas con su vejez cuando ven una posible retirada del círculo de compromisos humanos fuera del hogar. Experimentan, entonces, un alivio ante la ruptura de vínculos sociales y la disminución de los

⁶⁴ Lehr y Cols. Factores determinantes de las actitudes ante la jubilación. Revista de Trabajo Social N°17, Escuela de Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Santiago, 1976.

deberes que estos implican, dedicando sus energías al desarrollo de su interioridad. Otras personas anhelan seguir siendo activas e integradas a la comunidad. Generalmente se trata de personas que se caracterizan por una mayor actividad general y que experimentan un elevado nivel de satisfacción vital cuando pueden conservar su estilo de acción.⁶⁵

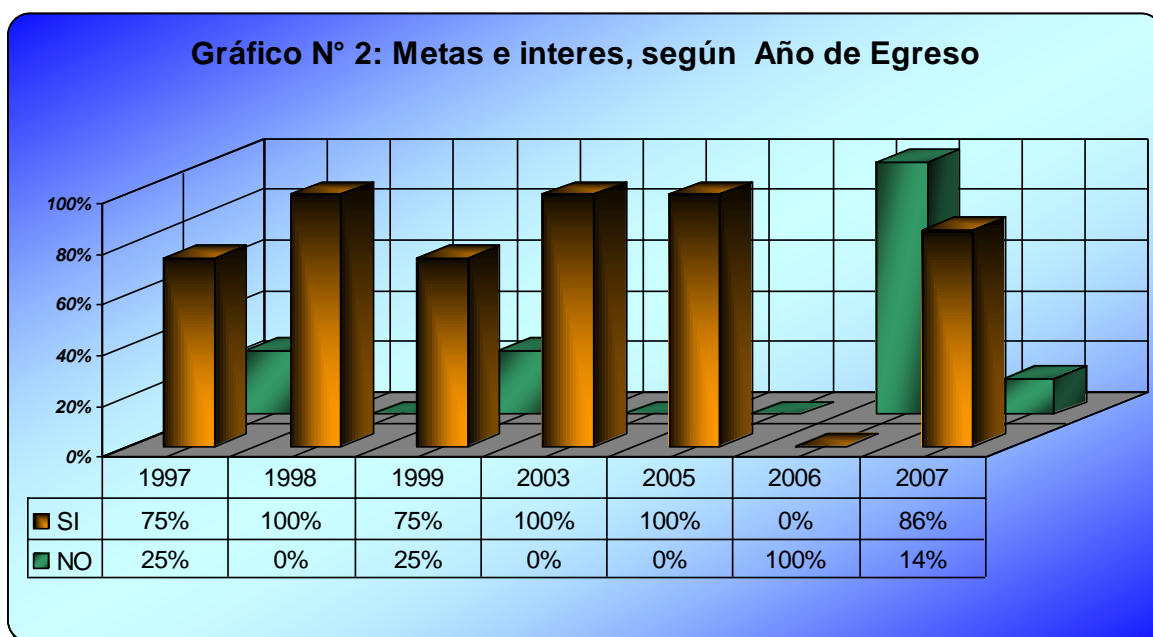
Según el levantamiento de información que realizó el alumno que suscribe, bajo la técnica de la entrevista semiestructurada, a los ex trabajadores de la División Andina, en relación a la pregunta, si esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? y si su respuesta es positiva, ¿Cuáles?, los sujetos objeto estudio, señalan tres respuestas que son altamente repetitivas, en base a sus características y circunstancias individuales:

En primer lugar, negociar con la mujer en las labores de la casa, dado la importancia que tiene la familia, en la convivencia y el apoyo social a los cambios que el pensionado va experimentando con el paso del tiempo, quienes debido al trabajo por turnos, pasaban la mayor parte del día en su trabajo, teniendo que reencontrarse con la cónyuge, los hijos, el rol de abuelo, entre otras, desencadenando ciertas situaciones en las cuales se hizo necesario una reconstrucción de las relaciones interpersonales dentro del núcleo familiar.

En segundo lugar, encontrar actividades para mantenerse ocupado, por el hecho de tener una mayor cantidad de tiempo libre, que antes no tuvieran debido al ritmo laboral, ajustándose su participación social en clubes deportivos, organizaciones, viajes, etc. Y como último punto, una planificación en lo económico, debido a que en la gran mayoría de los jubilados, la pensión se transforma en su principal sustento económico y es muy probable que los ingresos disminuyan, lo cual hace indispensable proyectar las pensiones con anticipación, junto con el conocimientos de sus fondos y la rentabilidad de sus pensiones en el largo plazo.

Por lo tanto, en cuanto a los cambios experimentados por los ex trabajadores de la División Andina y a los ajustes en base al planteamiento de nuevas metas e intereses, con un 74%, podemos señalar que están en un nivel alto de adaptación, lo cual se percibe como un replanteamiento integral de su vida, en el significado que le otorga al trabajo, al uso del tiempo libre, a las implicancias familiares y económicas y en la actitud constructiva hacia la vejez.

⁶⁵ Marín, Paulo, Op. Cit.



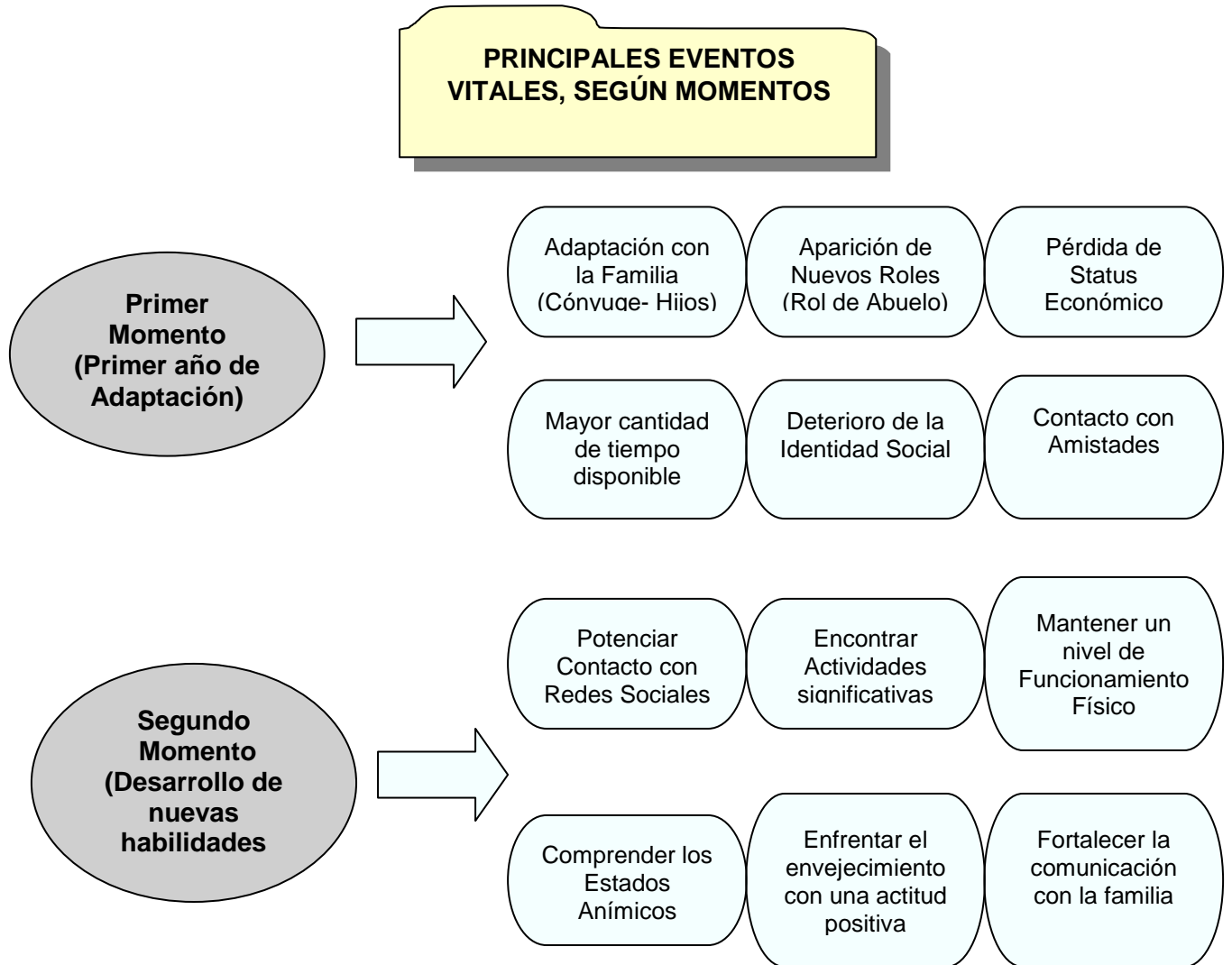
Según el año de egreso o retiro de la empresa por parte de los ex trabajadores de la División Andina, la gran mayoría siente la necesidad de plantearse nuevas metas e intereses una vez que se desvincularon, en especial aquellos años que llevan mayor tiempo experimentando este nuevo proceso, salvo los egresados del año 2006, quienes en un 100% manifestaron una opinión contraria.

Frente a esta realidad, podemos señalar que el proceso vital, otorga diferentes oportunidades a medida que se encara el proceso de jubilación, por lo tanto, de acuerdo a los resultados del gráfico y a la entrevista semiestructurada aplicada a los ex trabajadores, podemos dar cuenta que la adaptación, se divide en dos momentos:

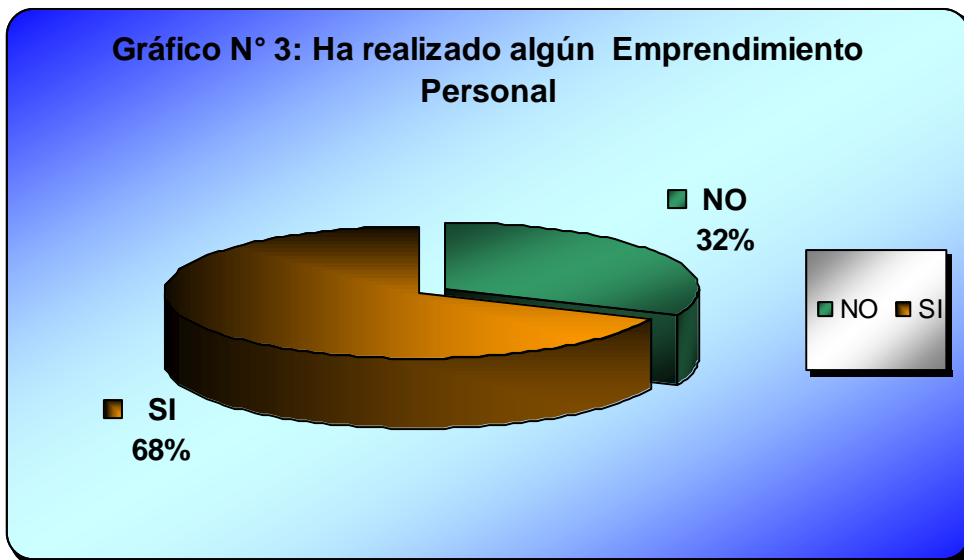
El primer momento, tiene relación al primer año de ajuste a esta nueva etapa de vida, siendo el periodo más crítico de la jubilación, ya que se comienzan a experimentar nuevas vivencias, adquisición de nuevos roles, etc. cuyo éxito va a depender de la capacidad individual de cada trabajador como de las condiciones sociales o las posibilidades que le ofrece su entorno, para poder lograr un estado de bienestar acorde a las expectativas que esta nueva etapa de vida.

En tanto, el segundo momento, se concibe como aquel periodo en el cual el ex trabajador asume su condición de jubilado y comienza a desarrollar nuevas habilidades, para mejorar su nivel de bienestar, planteándose nuevos desafíos a nivel individual y social, fortaleciendo sus redes familiares, el uso creativo del tiempo libre, enfrentar el proceso de envejecimiento con un ánimo positivo, etc.

A continuación se darán a conocer los principales eventos vitales, de ambos momentos que asume el trabajador una vez que se retira de la empresa:



Proyecto o emprendimiento personal.



De acuerdo a la pregunta aplicada en la entrevista semi estructurada a los ex trabajadores de la División Andina, si ¿han desarrollado algún emprendimiento personal? una vez que finalizaron su ciclo laboral, el 68% (Nivel Alto), señala que si las ha realizado, ya sea, para mantenerse activos, continuar desarrollando asesorías en relación a su experiencia laboral o profesional,

emprender algún negocio para aumentar o nivelar los ingresos económicos, invertir en propiedades o comprar algún terreno (parcela) para disfrutar junto a su familia, entre otras.

El espíritu emprendedor no solo ha ido ganando un espacio cada vez más importante en el desarrollo económico del país sino también en el potencial individual de cada ser humano que decide emprender algún proyecto personal.

En este contexto, quienes optan por pensionarse, estas ideas vienen a formar parte de una alternativa viable en la autorrealización de cada individuo, a los cambios en la esfera económica y psicosociales desarrollados en esta etapa.

La educación es formación de sentido y, sobre todo, formación de un sentido personal, anticipación y acción meditada y responsable sobre el lugar y tareas del individuo en la sociedad.

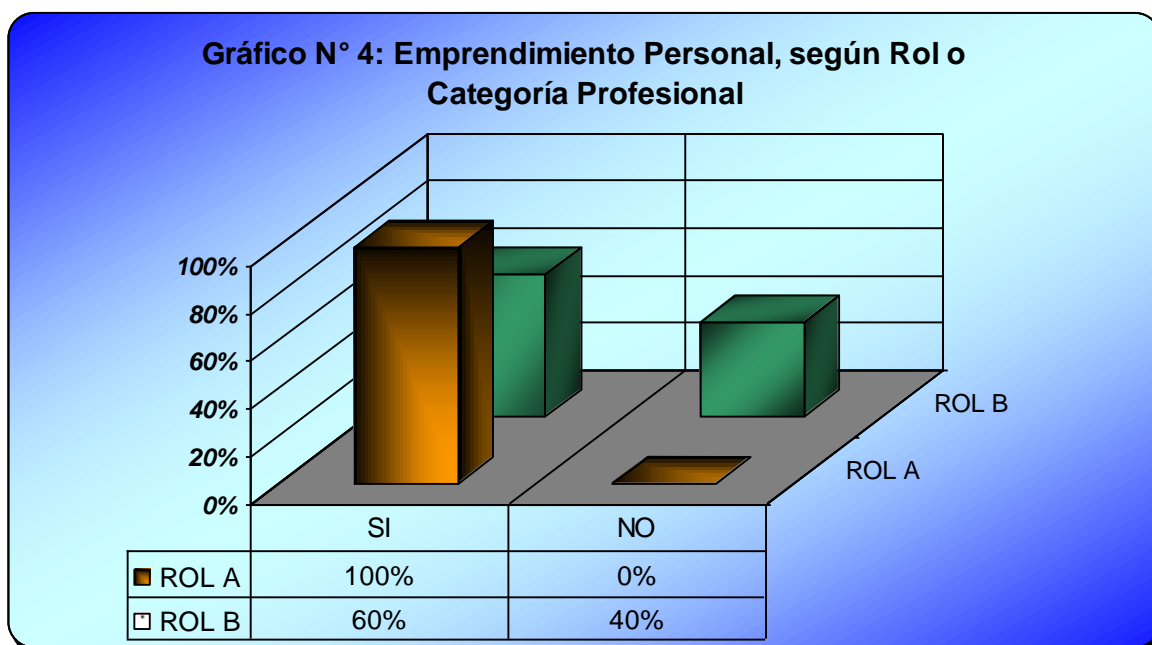
Es por eso que el mantener un proyecto de vida va a permitir una autorrealización personal de la persona que se desvincula de la empresa, ya sea en el plano familiar, con la comunidad y su entorno, amistades, etc.

Pero este proyecto de vida no es realizado eficientemente si el individuo no es capaz de orientarse adecuadamente acerca de lo que siente, piensa, cómo se valora y cuáles son sus potencialidades reales junto con la capacidad de autoescudriñarse y explorar el ambiente con sus posibilidades, factibilidades y oportunidades es una importantísima función de la persona en la dirección de sus proyectos de vida.⁶⁶

De esta forma, se interviene en la superación positiva de conflictos cotidianos, de situaciones de crisis personal y social en la adaptación y ajuste a esta nueva forma de vida. Más aún, se requiere una evaluación constante de los sucesos vitales y la toma de decisiones efectivas.

Este aspecto, los pensionados o bien de aquellos que están a puertas del retiro laboral, se fundamentan en la necesidad de un alto nivel de funcionamiento reflexivo y creador, con la finalidad de tener una mejor orientación al futuro y prepararse con anticipación a la jubilación, siendo una herramienta fundamental en los trabajadores de CODELCO- Chile, División Andina.

⁶⁶ D'Angelo H, Ovidio.- Las tendencias orientadoras de la personalidad y los proyectos de vida futura del individuo. en: Algunas cuestiones teóricas y metodológicas sobre el estudio de la personalidad. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1982.



Según rol o categoría profesional, los ex trabajadores ROL A, en su 100% han desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal una vez que se desvincularon de la empresa, permitiéndonos señalar que un trabajador a mayor nivel educacional formal que posea, tiene un mayor espíritu emprendedor y con mejores posibilidades de desarrollar un negocio, debido a sus competencias profesionales y laborales.

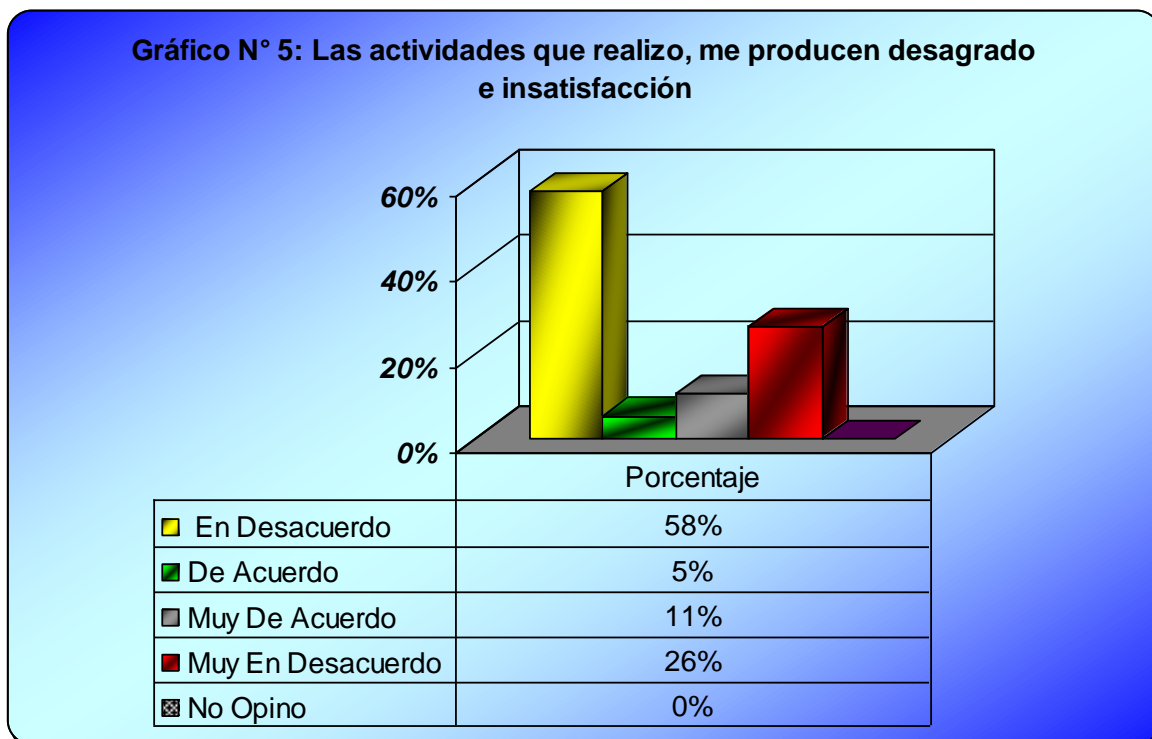
Este emprendimiento contribuye a un desarrollo no solo económico sino también personal, fomentando por una parte la autorrealización de los pensionados y por otra, convertir ideas, en oportunidades económicas, las cuales incluso, se puede realizar en el hogar, posiblemente dentro de sus ratos libres y con una inversión económica casi nula. Tan sólo, dedicando su esfuerzo constante durante un cierto tiempo.

En cambio, los ex trabajadores ROL B, un 60% señalan que si ha realizado un proyecto, pero a diferencia de la categoría profesional Rol A, tienen mayor miedo al fracaso, debido a la poca información respecto de cómo invertir, alternativas o ideas que generen una rentabilidad segura, instituciones que patrocinen ideas emprendedoras, marketing, sumado al ingreso tardío al mundo del emprendimiento.

Mas aún, dichos proyectos están ligados mas bien al ámbito financiero por sobre el desarrollo integral de las personas, ya que vienen a formar parte de un sustento económico, para mantener un cierto nivel de status social o calidad de vida, que tenían como trabajadores activos, el cual al vivir el proceso de desvinculación de la empresa, se vieron enfrentados a buscar nuevamente una fuente de trabajo ya que su pensión no podía solventar los gastos de su familia (estudios de los hijos, servicios básicos y resulta aún mas problemático si el

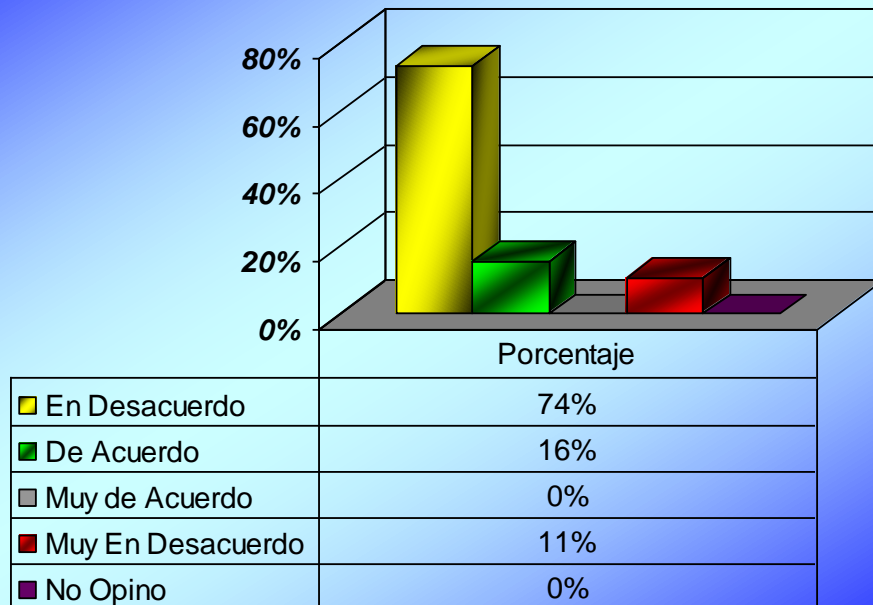
estado de salud es desfavorable) por lo que el tener conocimiento respecto a formas de emprender junto con un desarrollo individual y social, va a permitir una mejor adaptación y ajuste al proceso de desvinculación laboral.

Nivel de Autoestima.



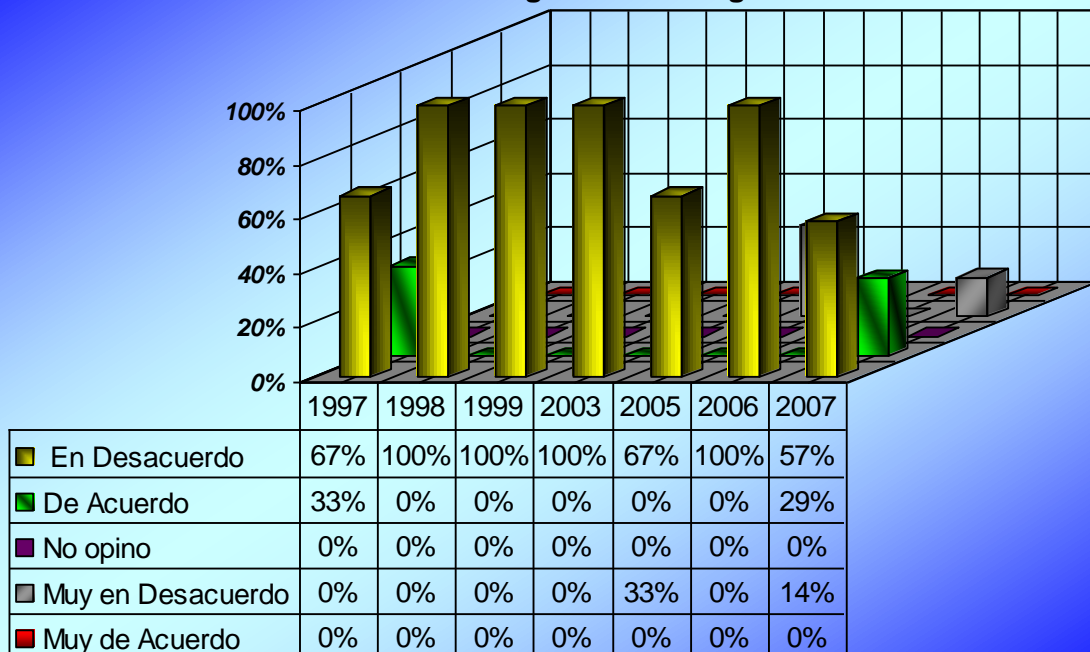
En el gráfico anterior, es posible constatar que los ex trabajadores de la División Andina con un 84% tienden a estar en desacuerdo, que las actividades que realizan les producen desagrado e insatisfacción,

Gráfico N° 6: Ahora que está pensionado, su vida le parece vacía.

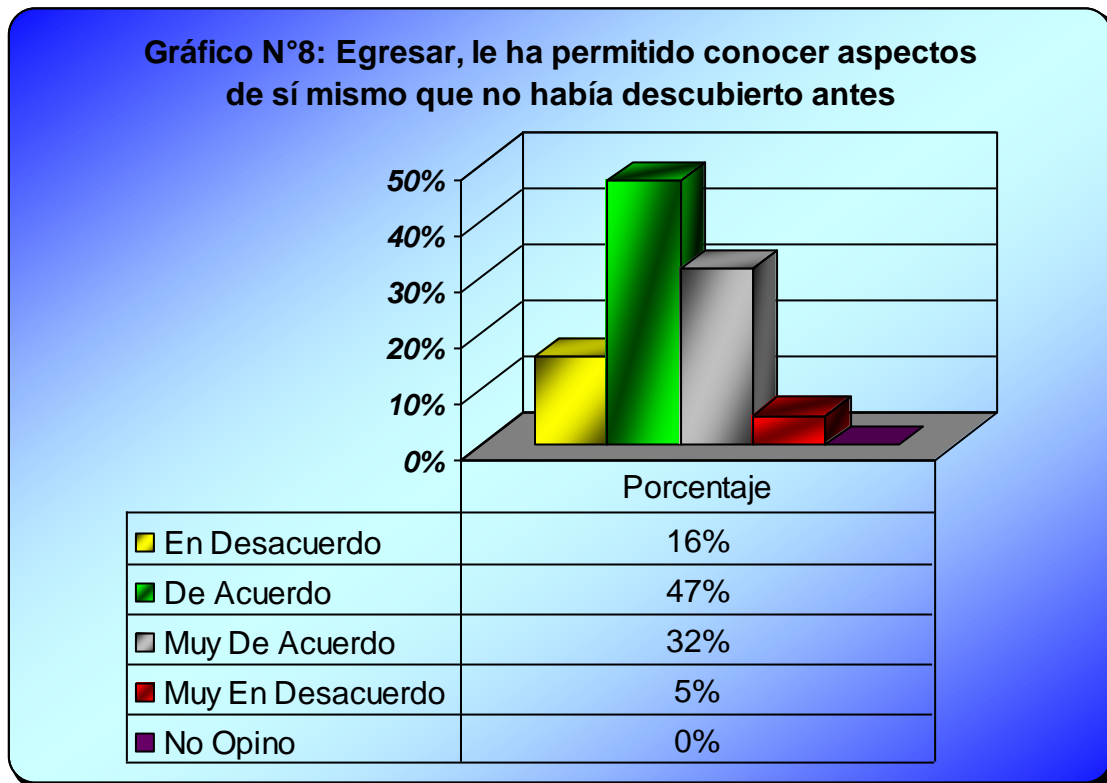


De acuerdo al gráfico, podemos señalar que un 74% de los ex trabajadores están en desacuerdo que su vida les parece vacía luego de pensionarse, mientras que un 16% están de acuerdo, con dicha afirmación, dando cuenta que las gran mayoría de los egresados le otorgan un significado positivo

Gráfico N° 7: Según Año de Egreso



En relación al año de egreso de los ex trabajadores, podemos dar cuenta que hay una inclinación a estar en desacuerdo que su vida luego de retirarse de la empresa les parece vacía, no obstante, los años 1997 (33%) y 2007 (27%) dan señales que sí existe un vacío luego de finalizar ciclo laboral.



El proceso de jubilación trae consigo diversos cambios, ya sea a nivel individual, familiar, comunitario, etc., en donde la persona que transita por esta etapa de vida, va experimentando nuevos desafíos, debiendo elaborar estrategias y potencialidades para afrontar aquellas pérdidas que son inevitables producto del proceso de envejecimiento.

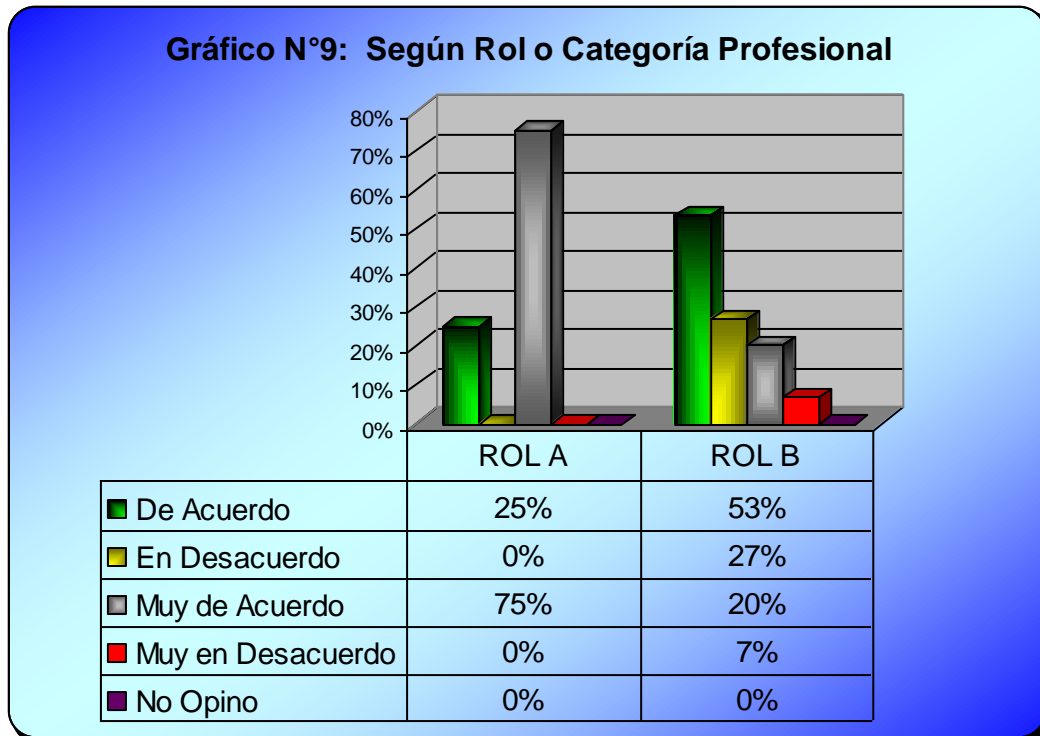
Según los resultados, podemos constatar que un 79% está de acuerdo que el retiro laboral no sólo les ha significado la ruptura de los vínculos laborales, sino también la modificación de los roles y del status, debiendo ajustar su situación vital.

Por su parte, Lehr y Cols⁶⁷, consideran la hipótesis, que las condiciones de vida de los que envejecen dependen de cuatro cambios que se producen en la sociedad, incidiendo en el grado de satisfacción de las necesidades básicas y oportunidades de quienes envejecen. Estos cuatro cambios son:

- El debilitamiento de la capacidad física junto a la deficiente respuesta social frente a ello, y la consiguiente aparición de limitaciones en la autonomía funcional, muchas de las cuales podrían haberse prevenido.
- La pérdida de la actividad económica y la consiguiente disminución del ingreso que les dificulta satisfacer sus necesidades.
- El asumir como rol básico el de viejo que está vacío de contenido, lo que dificulta encauzar las actividades y mantenerse vigente y activo.

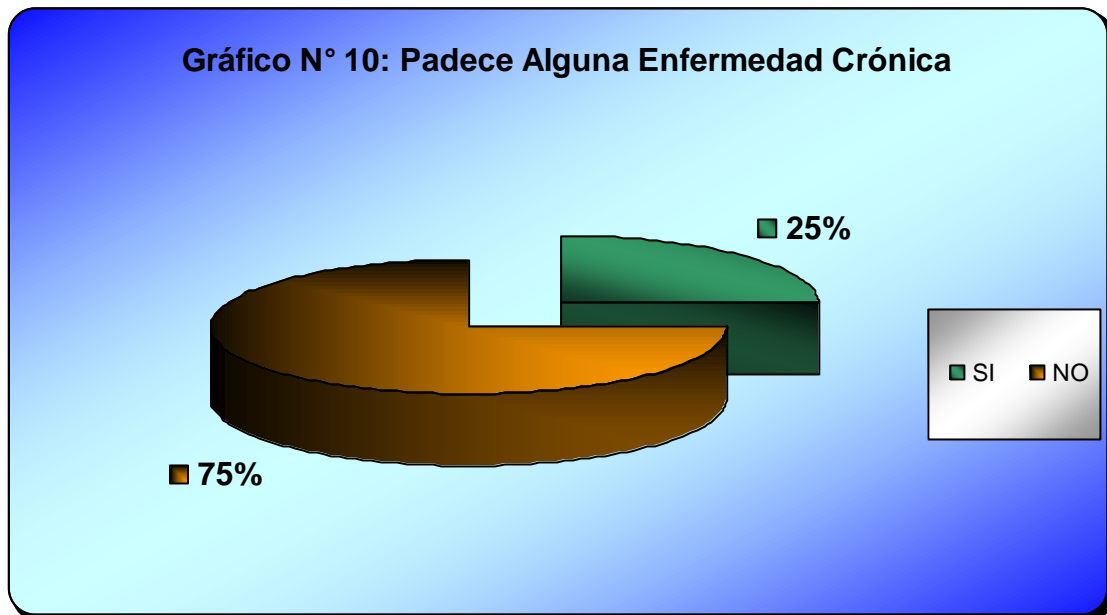
⁶⁷ Lehr y Cols. op. cit.

- La ideología del viejismo, que desvaloriza socialmente al viejo e induce al individuo que envejece a la resignación, le coarta la iniciativa de reaccionar y adaptarse al proceso de envejecimiento.



De acuerdo a la categoría profesional de los ex trabajadores, el ROL A tiene una incidencia en su 100% en reconocer que una vez que se retiraron de la empresa, les ha permitido conocer aspectos de sí mismos que antes no habían descubierto, en tanto los ROL B, están de acuerdo con un 53% y muy de acuerdo con un 20%. No obstante, existen pensionados que están en desacuerdo con un 27% y otro 7% muy en desacuerdo, reflejando grandes diferencias entre ambos roles.

Salud Física.



Según los datos del gráfico, el 25% de los ex trabajadores, padecen alguna enfermedad crónica, mientras que el 75% restante no la tiene.

Comprender la importancia en la adopción de hábitos saludables y el autocuidado, va a permitir disminuir cifras negativas, sin embargo, existen muchos factores que influyen en el estado de salud, algunos muy complejos que no pueden ser controlados por las personas y otros que si pueden modificarse con acciones determinadas, como los hábitos de vida, relacionados con la promoción y mantención de la salud.

El autocuidado es importante en cualquier etapa de vida y más aún en la edad avanzada, no porque el envejecimiento sea sinónimo de enfermedad, sino porque en esta edad las personas tienen mayor riesgo de enfermarse, ya que son frágiles al disminuir su capacidad de adaptación a las agresiones del ambiente externo o interno.⁶⁸

En su conjunto, La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala la importancia de la vejez en el bienestar y la salud de las personas que cursan este ciclo vital, dependiendo de diversas variables que a continuación se desarrollan como determinantes de la salud en la promoción del envejecimiento saludable y activo.

⁶⁸ Marín, Paulo. Op. cit.

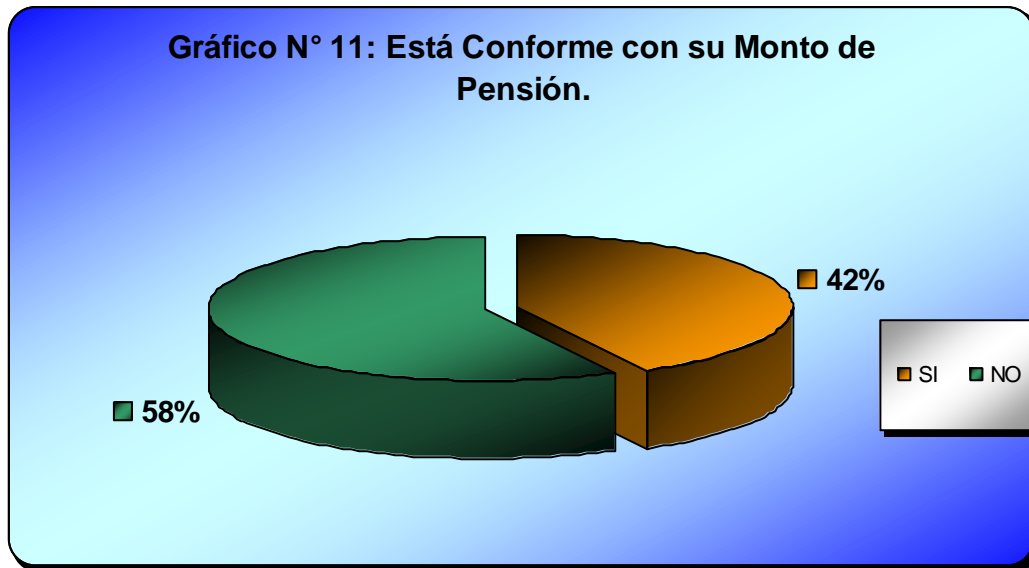
Tabla N° 15: Determinantes del Envejecimiento Activo.

Determinantes envejecimiento activo	Variables o Factores determinantes
Determinantes Transversales.	Cultura y género
Determinantes relacionados con sistemas sanitarios y servicios sociales.	Promoción de la salud y prevención de enfermedades, servicios curativos, asistencia de larga duración, servicios de salud mental.
Determinantes conductuales.	Tabaquismo, actividad física, alimentación sana, alcohol, medicamentos y cumplimiento terapéutico.
Determinantes personales.	Biología y genética, factores psicológicos como inteligencia, autoeficacia, modos de afrontamiento, etc.
Determinantes del entorno físico.	Seguridad en la vivienda, posibles caídas, agua limpia, aire puro y calidad alimenticia.
Determinantes del entorno social.	Apoyo socio familiar, abuso y violencia, grado de educación y alfabetización.
Determinantes económicos.	Ingresos, protección Social, trabajo y actividades económicas.

Tabla: Organización Mundial de la Salud (OMS). (2002). *Active Aging*. Ginebra: WHO.

FACTOR ECONÓMICO

Conformidad Monto de pensión.



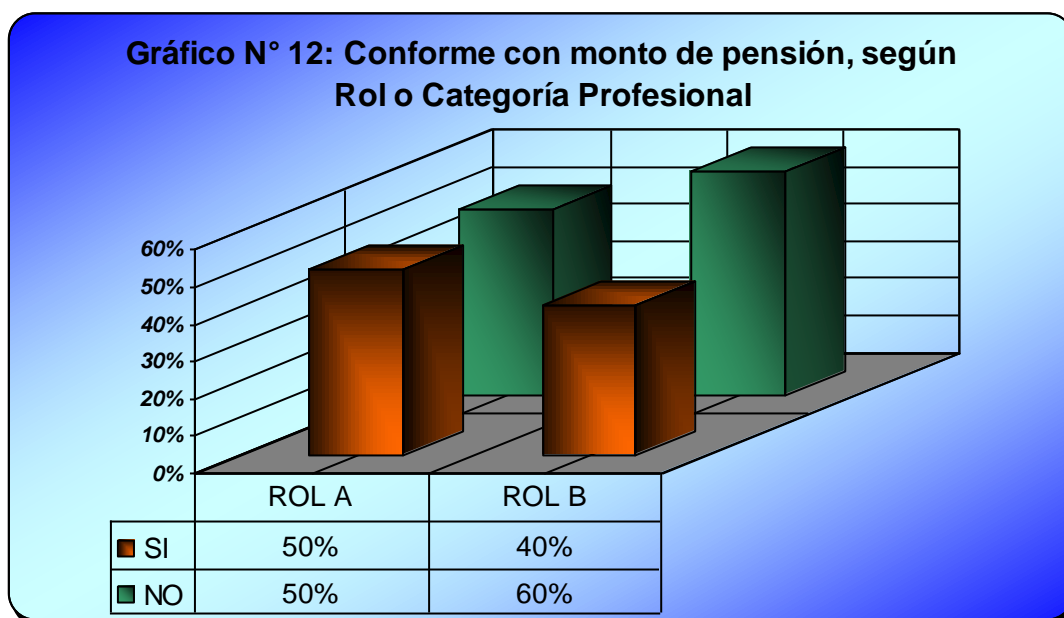
De acuerdo al monto de pensión percibida por los ex trabajadores, una vez que se retiraron de la empresa, un 58% no está conforme con su pensión, ven disminuido considerablemente sus ingresos luego de pensionarse, es así como los problemas económicos suelen convertirse en fundamentales, en la medida que afectan a la percepción de satisfacción vital, tras la jubilación.

El temor a la falta de dinero para seguir manteniendo el nivel de vida llega a plantear todo tipo de dificultades, convirtiéndose en este caso en una etapa especialmente crítica, sobre todo si los ingresos son insuficientes. Existe una relación directa entre los ingresos y el grado de satisfacción y la actitud positiva hacia ese periodo de la vida.⁶⁹

Desde esta perspectiva, el factor económico es un importante predictor de las actitudes hacia el retiro, ya que un estilo de vida que es más seguro financieramente y más agradable, es una vía de satisfacción obvia.

En tanto, el 42% restante de los ex trabajadores pensionados, señala que están conforme con lo que perciben mensualmente, dato no menor, considerando que una de las razones fundamentales por las que las personas temen a la jubilación, es que sus ingresos se reducen considerablemente, por lo tanto, es fundamental proyectar su pensión en el tiempo, asegurando un estatus o calidad de vida, o aún mas relevante, la tranquilidad necesaria para afrontar con éxito el retiro laboral.

⁶⁹ Álvarez, Daniela. Op. Cit.



En relación a la satisfacción del monto de pensión por categoría profesional, los ROL A señalan que solo en un 50% están conformes con su monto de pensión una vez que se desvincularon de la empresa, mas aún, sienten que sus ingresos disminuyeron considerablemente de acuerdo a la última remuneración percibida cuando pertenecían a la población activa, sin embargo, señalan que estaban preparados para afrontar este cambio, ahorrando con anticipación, conversando con la familia, visualizando posibles gastos, proyectando algún negocio o realizando asesorías en base a su profesión, que les permitiera generar un ingreso extra a las arcas familiares en materia de remuneración.

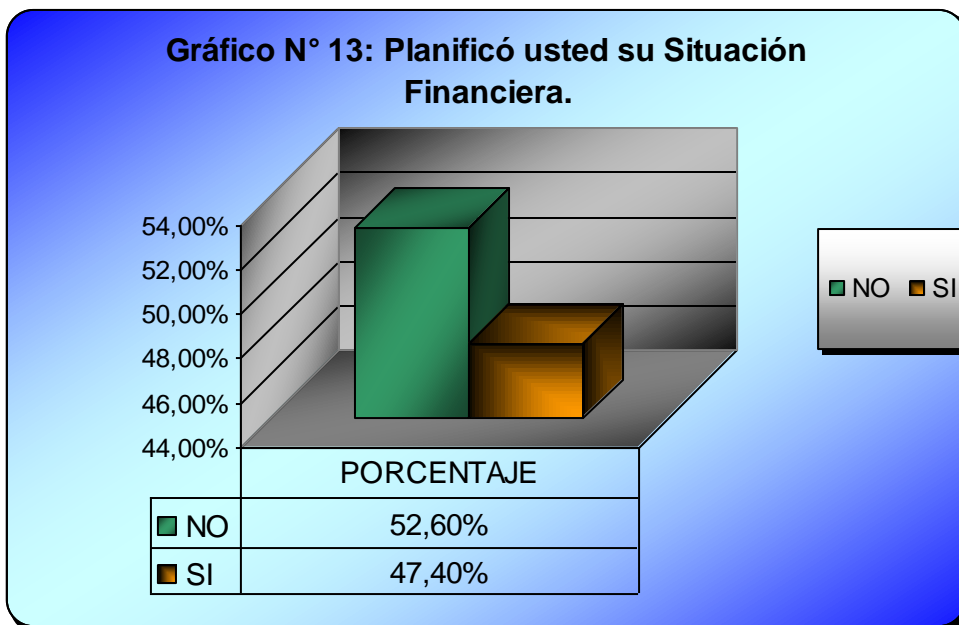
Según Alicia Forttes, es muy probable que los ingresos disminuyan en la jubilación, por tanto, todas las medidas que se tomen para anticiparse a este hecho van a ser muy positivas.

También es altamente probable que las necesidades cambien; muchas cosas que en el pasado fueron indispensables, ahora pueden dejar de serlo y, por otra parte, gastos que antes eran mínimos ahora pueden aumentar, por ejemplo, en el rubro de la salud. Estas consideraciones nos ayudarán a planificar nuestro futuro en cuanto a recursos materiales se refiere.

Ahora bien, en cuanto a la categoría profesional ROL B, con un 60% los ex trabajadores no están conformes con su pensión actual, la reducción de sus medios económicos, gastos, status y su antigua calidad de vida, los han llevado a concebir un grado de dependencia en esta etapa, teniendo que buscar nuevas fuentes de trabajo y reinsertarse nuevamente al mundo laboral. Más aún, se debe considerar que dichos trabajos, por lo general, no están relacionados con su antigua actividad o especialidad desarrollada en la minería, aunque un porcentaje menor, vuelve a ingresar a CODELCO, pero esta vez por empresas contratistas.

Desde esta perspectiva podemos señalar, que a más alto nivel de educación formal que posea una persona que decida pensionarse, tienen una mejor adaptación y disposición a esta etapa de vida, apelando a sus mayores expectativas para realizar actividades de acuerdo a su profesión y experiencia profesional.

Ahorro Previsional.



Respecto del Gráfico, los ex trabajadores señalan que un 53% no planificó su situación financiera antes de retirarse de la empresa, dato no menor considerando que la pensión constituye la principal fuente de ingreso de las personas una vez que terminan su ciclo laboral, en tanto, el 47% proyectaron su pensión, para conocer el monto de su renta.

Sin embargo, la mayor dificultad, se asocia a la escasa información sobre temas previsionales que disponen al momento de retirarse de la empresa, el cual no solo es una característica de los ex trabajadores de la División Andina, si una radiografía a nivel nacional.

Así lo da cuenta Solange Berstein y José Luis Ruiz en su artículo, “Sensibilidad de la demanda con consumidores desinformados: el caso de las AFP en Chile”, quienes señalan que la cantidad de información que los afiliados manejan es muy baja, al igual que el “involucramiento” con su situación previsional. Es decir, los afiliados no entienden el sistema de pensiones, ni de que forma deberían participar en sus decisiones y tampoco están interesados en entender.

El sistema en Chile ya tiene 23 años de existencia y aún así existe un alto grado de desinformación por parte de los afiliados. Así lo muestran diversas

encuestas como es el caso de la Encuesta de Historia Laboral y Seguridad Social, en que casi la mitad de los cotizantes (47%) manifiesta no saber cuanto aportan mensualmente a su cuenta de capitalización individual. A su vez, la mayoría (97%) dice no saber bien cuanto le paga a su AFP por concepto de administración de su Fondo de Pensiones. Estos son montos que son descontados de sus remuneraciones mes a mes, pero aun así las personas ignoran las magnitudes que estos alcanzan.

En cuanto a la información del saldo en las cuentas individuales, monto que financiará las pensiones futuras, también existe gran desconocimiento. Un 56% de los afiliados manifiesta no conocer el saldo en su cuenta. Cabe destacar que se encuentran diferencias por nivel educacional, pero que aun en niveles educacionales altos el grado de desconocimiento es considerable.⁷⁰

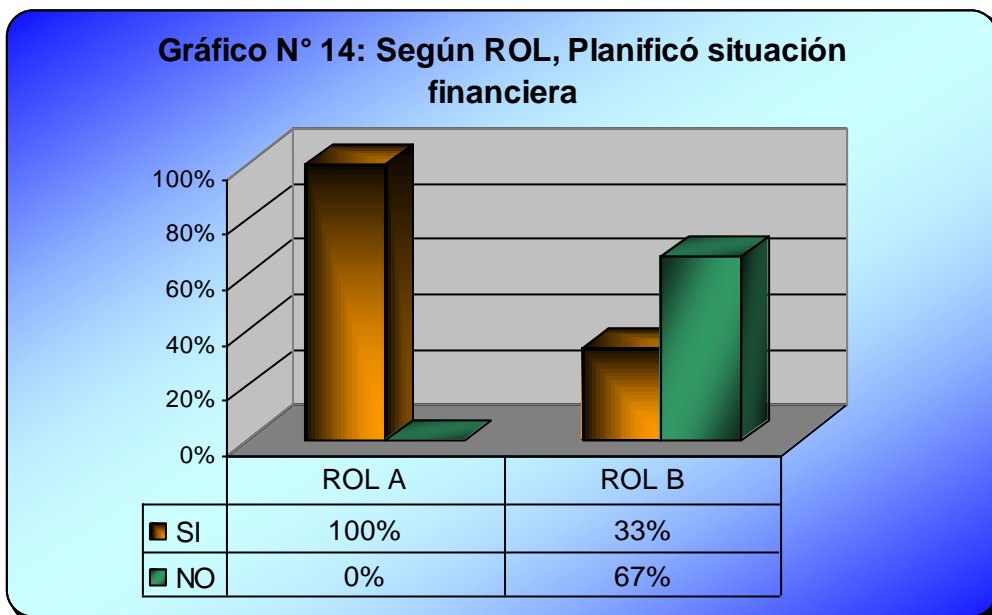
Las estimaciones muestran que: la probabilidad de tener un nivel bajo de conocimiento es de un 27,5%, de un 53,8% de probabilidad de que sea un nivel medio y un 18,7% de tener un nivel alto

De acuerdo a la misma estimación las mujeres, los jóvenes, los de menor educación y menor ingreso, parecen tener un menor nivel de conocimiento.

Esto se refleja en una diferencia en la probabilidad de un alto grado de conocimiento entre hombres y mujeres que es un 6,2% superior en el caso de los primeros. En tanto, la probabilidad de tener un bajo nivel de conocimiento es un 8,6% superior en el caso de las mujeres, por sobre el nivel estimado para los hombres. En el caso de la edad es claro que el conocimiento sobre el sistema previsional aumenta con la edad, llegando a su nivel máximo en el caso del tramo de edad en que los afiliados se encuentran próximos a pensionarse, dado que en esta etapa este tema comenzaría a ser una preocupación.

Dichos datos, fortalecen la necesidad de realizar un programa de pre jubilación en los trabajadores activos de la División y que una de sus áreas de trabajo, este relacionado el sistema de pensiones, junto con las diferentes modalidades de retiro que pueden optar al momento de pensionarse, entre otros conocimientos que permita al trabajador tener mayor información respecto del tema previsional.

⁷⁰ Citado en Berstein Solange y Ruiz, José Luis. Sensibilidad de la demanda con consumidores desinformados: el caso de las AFP en Chile. (4): 5, Abril 2005.



De acuerdo a la pregunta si planificaron su situación financiera antes de egresar, según categoría profesional, los ex trabajadores ROL A en su 100% proyectaron su pensión, y nos demuestra que una persona a mayor nivel educacional, mayor será el interés respecto a su futura pensión, en tanto, caso muy distinto ocurre con los ROL B, ya que solo un 33% tenía conocimiento del monto de su futura pensión, según sus cotizaciones mensuales, dato alarmante considerando que un nivel de ingresos aceptable, va a permitir a las personas disponer en el futuro de los medios necesarios para afrontar el retiro laboral de manera satisfactoria.



En relación al mismo tema, el 53% recibió asesoría profesional de sus fondos en las AFP, su proyección, o bien asesoría por parte de la propia empresa una vez egresaron, mientras que el 47% no recibió ninguna ayuda u orientación respecto al tema.

En caso que el trabajador decida asesorarse de forma externa por expertos previsionales, la Nueva Reforma Previsional, a través de la Superintendencia de Pensiones, como ente fiscalizador, señala lo siguiente: el pago por la asesoría que el afiliado reciba durante su vida activa deberá ser de su cargo. Lo anterior se fundamenta en el interés de evitar la licuación del saldo de las cuentas individuales por motivos ajenos a los previsionales.

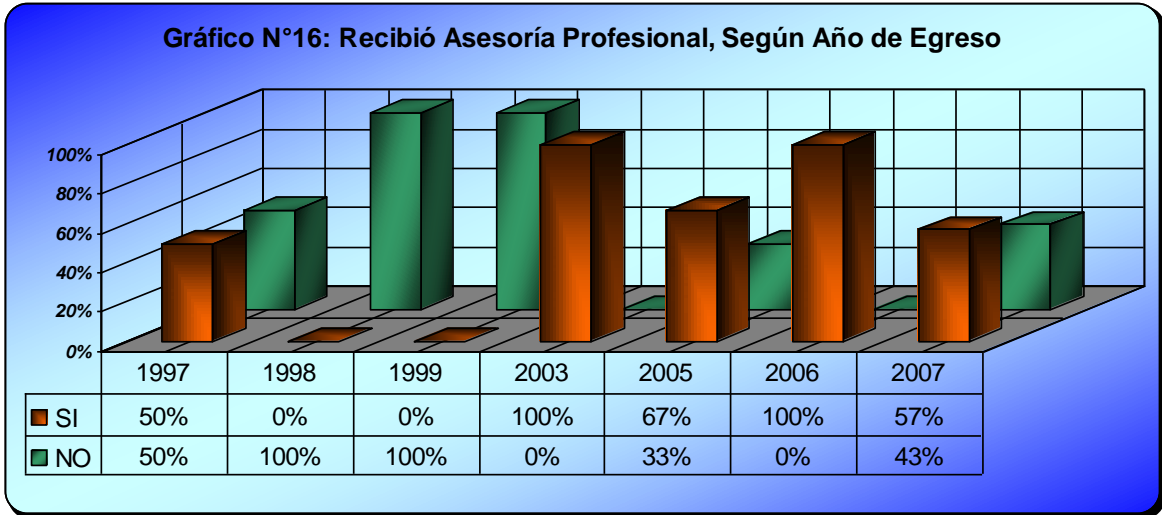
Asimismo, en consideración a la importancia de la decisión de selección de modalidad de pensión, se ha estimado conveniente otorgar para aquellos afiliados que cumplan los requisitos para pensionarse o se encuentren pensionados bajo la modalidad de retiro programado, la posibilidad de financiar la asesoría previsional con fondos de la cuenta de capitalización individual. Esta propuesta tiene por objeto que los afiliados que deben elegir modalidad de pensión y presenten problemas de liquidez no queden al margen de la asesoría necesaria.

Los honorarios totales por concepto de asesoría previsional no podrán superar el 2% de los fondos de la cuenta de capitalización individual del afiliado destinado a pensión, con exclusión de aquellos que eran susceptibles de ser retirados como excedente de libre disposición, ni podrán exceder un monto equivalente a 60 UF.⁷¹

Junto a ello, es de suma importancia orientarse, respecto a las prestaciones y beneficios que contempla el DL N° 3.500, pero no solo desde el momento que se decide pensionarse, sino muchos años antes, con el propósito de proyectar una pensión en el futuro con una mejor rentabilidad mediante el Ahorro Previsional Voluntario APV, Ahorro previsional Voluntario Colectivo APVC y/o depósitos convenidos e instrumentos que traen beneficios tributarios.

De acuerdo a lo anterior, la empresa debe formar parte del proceso de envejecimiento y de jubilación de sus trabajadores, proporcionando una información previsional de manera integral, respecto a la situación en particular de cada trabajador y que fueren necesarios para adoptar decisiones informadas de acuerdo a sus necesidades e intereses, ya sea en las prestaciones y servicios que contempla la ley, las coberturas y modalidades de pensión, procedimientos necesarios para obtener la pensión más adecuada, consultas y ofertas de montos de pensión, etc. pero por sobre todas las cosas, resguardar la privacidad de toda la información de sus trabajadores.

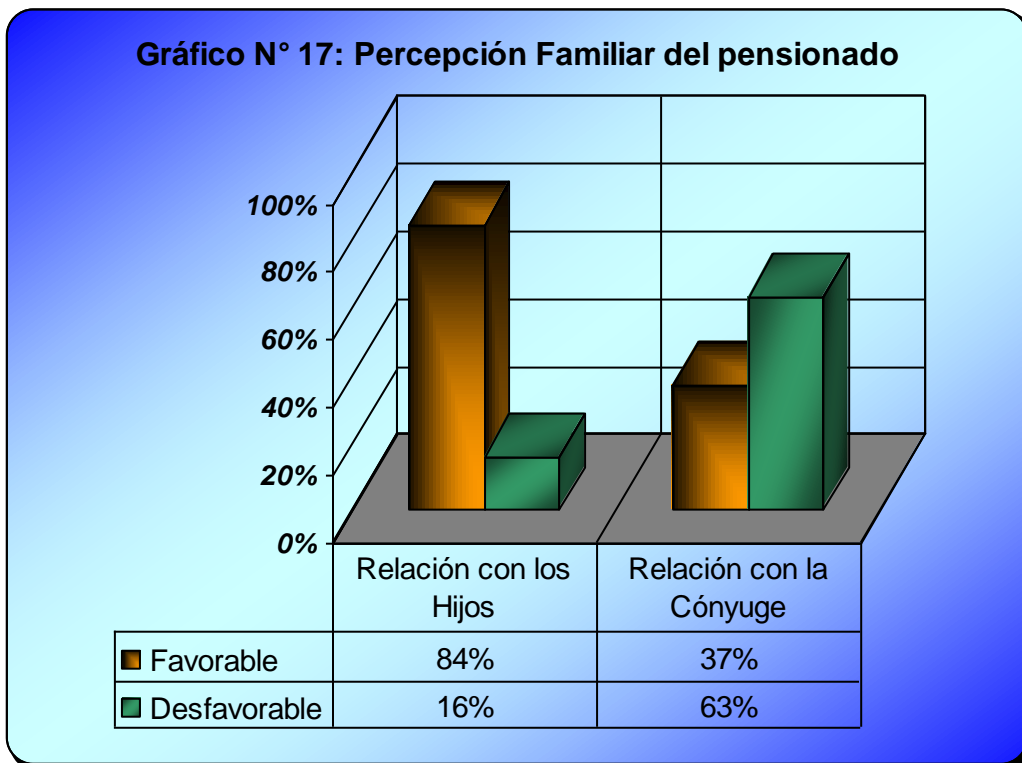
⁷¹ Disponible en <http://www.safp.cl/573/article-2801.html>



Según el año de egreso de los ex trabajadores, los años con mayor desvinculación de la empresa, dan a conocer altos índices de desinformación y nula asesoría sobre sus fondos de pensión, (año 1997- 50%, año 1998- 100%, año 1999- 100%), en cambio, en los últimos años, existe una inclinación positiva a informarse sobre los temas previsionales (2005-67%, 2006-100%, 2007-57%), por lo que podemos inferir, que en los últimos años, debido a la propaganda y los cambios a la Nueva Reforma Previsional, se está tomando mayor conciencia respecto al ámbito financiero y previsional, una vez finalizada la etapa laboral.

FACTOR RELACIONES SOCIALES.

Nivel de percepción que tiene la persona que jubila por parte de su familia.



Se observa que el 84% de los egresados considera favorable la relación con sus hijos una vez que terminaron su etapa laboral, ya que disponen de más tiempo para compartir junto a ellos y realizar aquellas actividades que producto del trabajo no podían realizar.

Caso contrario en la relación del pensionado con su cónyuge, consideran que es un periodo complicado en la convivencia y la adaptación con su esposa, y las cifras así lo dan a conocer con un 63% como una etapa desfavorable.

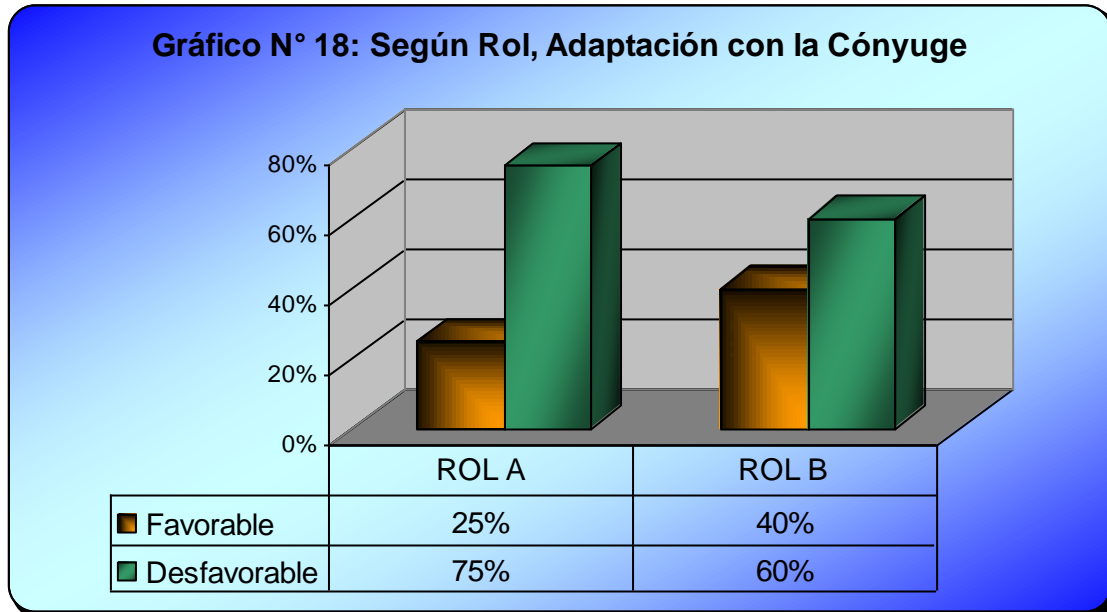
Más aún, hay que considerar, que la ruptura laboral provoca en la mayoría de los trabajadores una pérdida de la confianza en sí mismo, el cual tiende a buscar ayuda o apoyo social en su círculo más cercano, en este caso la familia.

Dada la importancia que tiene la familia para todos los individuos, Alicia Forttes⁷² señala que cualquiera sea su edad, es necesario anticipar los cambios que ella va experimentando con el paso de los años.

Por otra parte, el retiro laboral dará lugar a un periodo muy significativo en la vida de la pareja ya que compartirán mucho más tiempo juntos. Habrá tiempo para un acercamiento entre los esposos mas igualitario entre ambos, compartiendo funciones del hogar que antes asumía solo la mujer y en general, la posibilidad de revivir una luna de miel.

De acuerdo a lo anterior, es fundamental conversar estos temas junto a la familia involucrando a los hijos y proyectando una vida con una satisfacción adecuada, mas aún, las empresas deben plantear en sus trabajadores un programa de prejubilación a través de talleres psicosociales sobre estrategias de enfrentamiento al retiro laboral e involucrar a sus familias en algunos módulos de trabajo.

⁷² Marín, Paulo. Op. Cit.



Según la adaptación con la cónyuge, de acuerdo a su categoría profesional, los ROL A consideran desfavorable su ajuste con la esposa en un 75%, ya que al finalizar su vida laboral siguen desarrollándose profesionalmente debido a su alto nivel de escolaridad, realizando asesorías y proyectos y no visualizan la jubilación como un periodo de descanso, ni mucho menos un significado a esta nueva etapa de vida ya que no existe un quiebre o una nueva vinculación social.

En tanto, la categoría profesional ROL B, un 40% señalan que ha sido una etapa favorable junto a su esposa, mientras que un 60% la considera una adaptación desfavorable luego de retirarse de la empresa, esto debido a que la vejez trae consigo numerosas pérdidas y una de ellas es la disminución de los ingresos, por lo que el trabajador debe nuevamente reinsertarse al mundo laboral y no puede disfrutar con su esposa de los antiguos proyectos que tenían en mente, comenzando una frustración integral en ambos cónyuges.

Contacto con ex compañeros de trabajo.



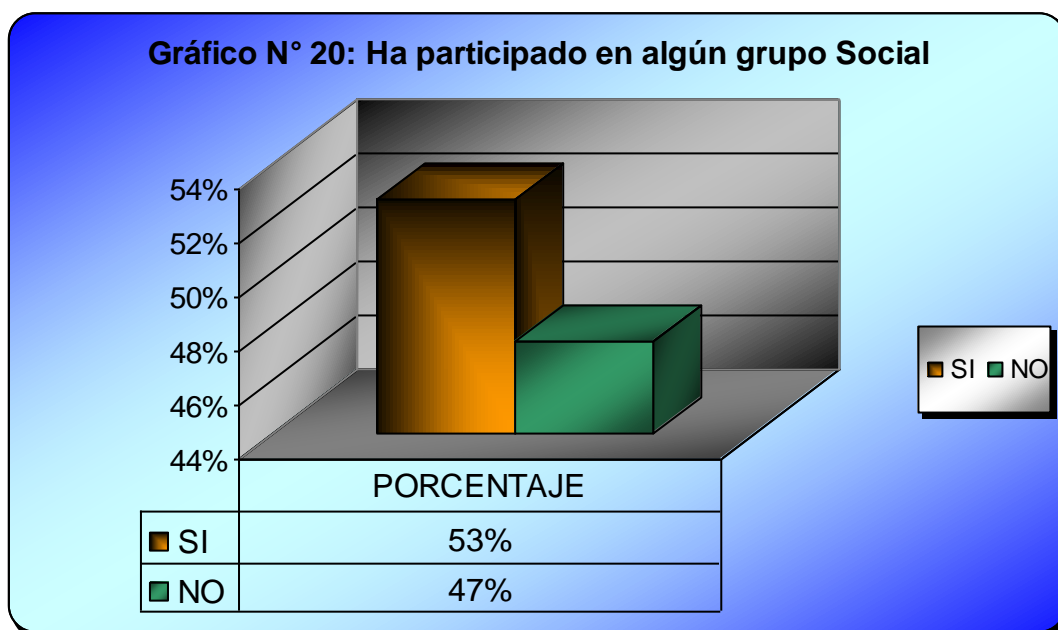
Al término de la etapa laboral, no sólo se deja una actividad el cual se desempeño por largos años de su vida, sino que además se distancia de una red de interacciones con compañeros y amigos en el lugar de trabajo, generando como consecuencia una disminución en la capacidad de compartir y socializar con los pares, compañeros y personas vinculadas al contexto del trabajo, experimentando en los casos mas críticos aislamiento social.

De acuerdo a la realidad de los de los ex trabajadores de la División Andina, se observa que el 63%, no han mantenido ningún contacto con sus ex compañeros de trabajo, de esta manera, podemos dar cuenta que estas relaciones fueron basadas solamente en torno a lo laboral, provocando un distanciamiento del entorno social.

No obstante, el 37% de los ex trabajadores de la División Andina, señalan que si se juntan esporádicamente en reuniones sociales, actividades deportivas o bien mantienen algún contacto telefónicamente, siendo fundamental ya que estas relaciones sociales y de amistad se formaron y consolidaron sobre la base de aspectos que trascendieron lo meramente laboral, por ende, se ve a un grupo sostenido y con una adaptación apoyada por la continuidad de estos vínculos.

Relacionarse con los demás es un proceso continuo que puede durar toda la vida y de allí la importancia de desarrollar ciertas habilidades que les permitan a los jubilados mejorar o descubrir nuevos aspectos de sí mismo. Mas aún, cuando queremos entablar una relación con nuestro entorno, ya sea en el trabajo, la comunidad o en la propia familia, siempre lo hacemos imaginándonos un proceso externo a nosotros, dejando de lado la garantía de salud mental que nos fomenta el cultivar vínculos con la familia y con las amistades.

Participación en actividades comunitarias.



Mantener contacto con nuestro entorno social, es uno de los aspectos mas fundamentales cuando decidimos desvincularnos de la vida laboral, no solo porque es el principal componente de la estructura social donde se ponen en práctica los estatus y los roles sino también porque potencia nuestra comunicación y contacto con la esfera social.

Por lo tanto, de acuerdo a los datos recabados a los ex trabajadores de la División Andina, según su participación en la vida comunitaria, se desprende lo siguiente: Con un 53% si pertenece a algún grupo social, como Junta de Vecinos, Comités de Riego, Club deportivo, etc. en tanto el 47% restante da cuenta que no han participado en ningún grupo social luego del retiro de la empresa.

Uno de los conceptos más completos que abarca la definición de grupo es la de los autores Toseland y Rivas⁷³ “El trabajo de grupo es una actividad que persigue un objetivo y se desarrolla con pequeños grupos de personas para atender a sus necesidades emocionales permitiéndoles cumplir sus tareas. Esta actividad, va dirigida a los miembros del grupo como personas individuales, al grupo como conjunto y al grupo como entidad inmersa en un sistema social”.

Es cierto que la jubilación, trae consigo numerosas pérdidas y frente a ello es normal que la persona pase por un periodo de crisis, por lo general, el primer año de adaptación es el transito mas complejo, pero si el trabajador tiene una

⁷³ Corvalán, Christian, (2007) *Cátedra de Trabajo Social con Grupos*. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso, Chile; Valparaíso.

vinculación con en algún grupo social y con sus respectivas interacciones va a permitir una mejor adaptación a esta etapa de vida.

Gisela Konopka, en su texto, El método de servicio social de grupo⁷⁴, señala que el ser humano al participar en un grupo social potencia diversas Capacidades humanas fortalecidas considerablemente por el esfuerzo del grupo.

Una es la *capacidad de vencer la frustración de un modo saludable y constructivo*. La vida continuamente ofrece frustraciones. Los seres humanos las consideran de diferentes modos. Hemos establecido valores sobre como enfocarlas. Los conceptos de higiene mental son claramente orientaciones de valor.

En el trabajo grupal se facilita este proceso permitiendo las expresiones de sentimientos negativos y al mismo tiempo, ayudando a los individuos a pensar y a actuar con la experiencia de que las frustraciones son inevitables. Podemos ayudar no sólo alentando en la aceptación de las frustraciones al mostrar que no pueden cambiarse y además que se debe vivir con ellas.

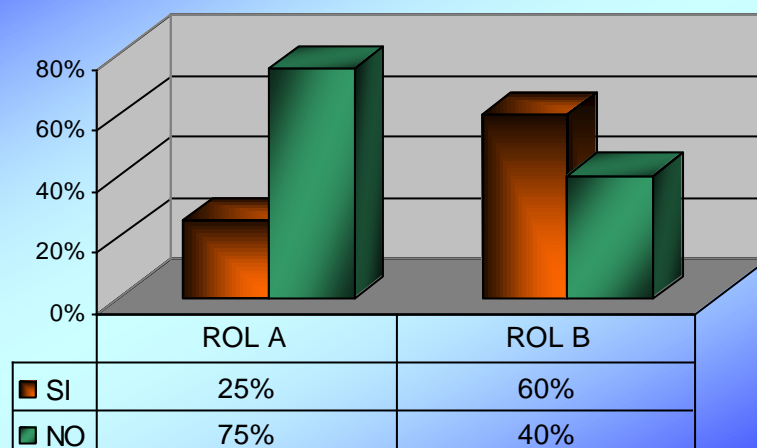
Una segunda característica, es *La cooperación*, esa capacidad para cooperar es algo que necesita fortalecimiento. Podemos hacer y hemos cometido el gran error de igualar, la cooperación con la uniformidad. Lo que queremos decir por “cooperación” es la buena voluntad para volcarse a realizar un trabajo con otros y fortalecer esta meta aunque uno no esté siempre de acuerdo. Hablando de la capacidad de cooperar casi hemos hablado de la capacidad de tomar decisiones.

De acuerdo a lo anterior, es fundamental que el pensionado desarrolle y fortalezca su participación comunitaria, pero del momento que se encuentra como un trabajador activo con la finalidad potenciar su autoestima, le pierdan el temor a esta etapa de vida y puedan llegar a la realización personal junto con el involucramiento a la esfera societal y comunitaria, de allí, una de las importancias que los trabajadores tengan una preparación antes del retiro laboral.

Asociando el concepto de participación comunitaria, como un beneficio para el correcto funcionamiento del cuerpo, la mente y la oportunidad para integrarnos en las redes sociales, los espacios alternativos pueden diferenciarse de diferentes maneras, a través de espacios laborales, culturales, sociales y políticos.

⁷⁴ Corvalán, Christian, OP CIT.

Gráfico N° 21: Según categoría Profesional, Pertenece a algún grupo Social



Según los resultados del gráfico, se observa que el 75% de los ROL A no han participado en ningún grupo social, sin embargo, se inclinan por espacios laborales a través de asesorías, aprovechando los saberes y la experiencia profesional acumulada.

En cambio la categoría ROL B, con un 60% si han participado, pero a diferencia de los ROL A, su participación social se orienta a desarrollar espacios sociales por sobre los laborales, fomentando su integración en clubes de adulto mayor, juntas de vecinos, comités, entre otras, contrarrestando el vacío que la jubilación deja en los trabajadores.

A manera de conclusión, podemos señalar que la participación social por parte de los ex trabajadores de la División Andina, captan el interés en las actividades laborales como sociales, por lo que una alternativa de potenciar estas áreas, es promover e informar de las funciones que cumplen las redes sociales tanto en la comunidad como en la jubilación, siendo una vía de satisfacción y sugerencias para emplear el tiempo libre.

1.3. SÍNTESIS DIAGNÓSTICA.

El proceso investigativo ha permitido dar cuenta de la adaptación luego del retiro laboral, por parte de los ex trabajadores de CODELCO – Chile, División Andina, configurando la problemática planteada en el presente estudio, referida al *escaso conocimiento de la empresa sobre las características que actualmente presentan sus trabajadores al término de su vida laboral.*

Es importante señalar que el diagnóstico fue realizado a petición de dicha empresa, debido a la necesidad de contar una información clara y objetiva de la situación actual de sus ex trabajadores ya que hasta el momento no existía ningún tipo de antecedentes, estudios anteriores o cualquier documento que revelara esta información.

De esta forma, como consecuencia del estudio, la División Andina tendrá en sus manos la información necesaria para proceder a realizar una herramienta de intervención, materializada en un programa de apresto al retiro laboral en beneficio de sus trabajadores.

En base al proceso estudiado, se concluyó que existen las diversas problemáticas:

- Escaso conocimiento sobre temas previsionales; fondos de pensiones, rentabilidad, modalidad o alternativas de pensión, etc.

- Escasa adaptación con la cónyuge luego del retiro laboral.

- Baja participación social con la comunidad y contacto con las redes sociales.

- Escasa información respecto al crecimiento personal y alta inquietud frente a los cambios.

Todas las dificultades mencionadas, surgen de un problema subyacente, que esta ligado principalmente a que los trabajadores no cuentan con una preparación biopsicosocial para enfrentar el retiro laboral, sumado a que el trabajo para las personas es uno de los aspectos mas fundamentales de la vida, puesto que no solo es la actividad a la que se le dedican muchas horas, sino que además cumple diversas funciones que van desde generar ingresos y favorecer el bienestar económico de la familia hasta el desarrollo personal y profesional de cada individuo.

En este contexto, cuando una persona culmina su ciclo laboral, experimenta diversos cambios; rutinas, horarios, disponer de mas tiempo libre, se distancias las relaciones con los compañeros de trabajo, reencontrarse nuevamente con la familia, entre otras, constituyendo un proceso que implica cambios, que es necesario prepararnos con anticipación.

La preparación hacia la etapa de la jubilación se presenta como un elemento muy importante, esto basado en que en la mayoría de los casos, influyen en la actitud positiva o negativa que tienen las personas frente a esta nueva etapa de vida. Entre ellas, una de las más relevantes es prepararnos con anticipación al momento de jubilar”⁷⁵

En este escenario, las personas que tienen una orientación hacia el futuro, disponiendo más información y planificando apropiadamente su retiro, tienen además una actitud más positiva hacia el retiro laboral que aquellas que no se preparan a este evento y que ni siquiera piensan en ello.

Dentro de esto mismo, Moragas⁷⁶ señala que la preparación consiste en una representación de los hechos futuros, consecuencias previsibles y adaptaciones que debe realizar el sujeto para que estos hechos supongan una experiencia positiva o lo menos negativa posible.

La preparación para la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona.

⁷⁵ Forttes, Alicia. Op. Cit

⁷⁶ Moragas, Ricardo. Op. Cit.

2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS ENFOQUE CUALITATIVO.

2.1. MOMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1. Fase de exploración de la temática.

En esta primera fase de la investigación, se pretende canalizar el contexto de la desvinculación laboral y los factores asociados que rodea a la temática, específicamente en la valoración personal sobre el retiro laboral, su participación social, la situación socioeconómica, el estado de salud, el sentimiento de utilidad, el interés por disfrutar la vida, y la imagen que tienen de sí mismo, siendo factores de influencia en las actividades e intereses en esta nueva etapa de vida.

Conjuntamente la desvinculación laboral, requiere de un mecanismo de adaptación personal, el cual le permita al individuo elevar su autoestima, reafirmen sus aspiraciones de autorrealización en la adquisición de nuevos roles y status.

De acuerdo a lo anterior, es necesario canalizar la información a través de las vías institucionales relacionadas con la jubilación, en conjunto con la observación de campo, que nos permita arrojar posibles respuestas de los sujetos objeto de estudio.

En tanto, como segunda instancia, se deben coordinar las actividades con los jefes de turno del área industrial de la División Andina, para poder ejecutar las técnicas de recolección de información y organizar los tiempos disponibles para su desarrollo.

2.1.2. Fase de aproximación al fenómeno de estudio.

En este momento se consideran tres aspectos:

- Los criterios de inclusión para realizar los Focus Group, como técnica de recolección de datos.
- Responder al objetivo planteado.
- Explicar el contexto y desarrollo de la actividad.

Criterios de Inclusión Focus Group:

- Trabajadores activos de la División Andina, específicamente del área de la mina subterránea.
- Trabajadores por rangos de edad, para ello se dividieron en 4 grupos de edades. El primer grupo es de 30 a 35 años, el segundo entre 40 a 45 años, el tercero entre 50 y 55 años y el último grupo es de 55 años y más.

- Grupos heterogéneos, por escala profesional con el fin de establecer diferencias y validez a la sinceridad con la que de antemano se cuenta en un estudio de percepciones.

Objetivo:

“Conocer el significado que otorgan los trabajadores activos de CODELCO División-Andina al término del ciclo laboral y las medidas tomadas frente a esta etapa de vida”.

Contexto y desarrollo del Focus Group.

FASE INTRODUCTORIA (15 minutos)

- Se da la bienvenida a los trabajadores, agradeciendo su presencia para participar en la presente actividad.
- Explicación contenido Focus Group: en que consiste el estudio, que se pretende con la investigación, el producto esperado y las acciones que se realizarán para la preparación del egreso laboral y el respeto a todas las opiniones, las cuales no son ni buenas ni malas, son sólo opiniones.

FASE DEBATE A FONDO (45 minutos)

- Video-reportaje sobre la jubilación. (5 minutos)
- Comentarios del video.
- Preguntas de la Conversión:

Moderador señala la primera pregunta.

¿Qué creen que va a significar para ustedes al retiro de la empresa, como lo ven, que creen que les va a pasar?

- Discusión en grupo. (Cada uno de los participantes da su opinión- 20 minutos)
- Moderador señala la segunda pregunta:

¿Ustedes creen que están preparados para esta nueva etapa de vida, qué medidas han tomado frente al retiro laboral, en el plano de su proyección de pensión, Proyección familiar, autocuidado en salud, expectativas o emprendimiento personal?

- Discusión en grupo. (Cada uno de los participantes da su opinión. 20 minutos)

FASE CLAUSURA (10 minutos)

- Moderador resume los principales temas identificados y comenta la utilidad de los resultados
- Despedida y agradeciendo el tiempo y opiniones vertidas en la actividad.

2.1.3. Fase de Análisis

Este último momento, corresponde al procesamiento de la información, dando cuenta de los resultados del análisis e interpretación de los datos, tomando en consideración las siguientes variables en la investigación científica

VARIABLES.

- Significado atribuible al retiro laboral.
- Medidas en relación al término del ciclo laboral.

Definición Significado Del Retiro Laboral.

Se entiende como los trabajadores activos interpretan esta nueva etapa de vida, ya sea de manera favorable o desfavorable.

Definición de las Medidas frente al retiro laboral.

Es aquella prevención que realizan los trabajadores luego de finalizar el ciclo laboral, en materia de su proyección de pensión, tiempo libre y redes sociales, emprendimiento personal, ámbito familiar.

3. FOCUS GROUP

El análisis de las variables que se exponen a continuación, se realizan en marco de la técnica cualitativa del Focus Group, el cual en primera instancia se analizará a la categoría profesional ROL B, para luego continuar profundizando a la categoría profesional ROL A.

3.1. Tabla N° 16: FOCUS GROUP N°1 ROL B. (Trabajadores entre 30 a 35 años de edad).

3.1.1. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL FAVORABLE.

“Una vez egresado hay que disfrutar con la patrona”

El retiro laboral es percibido como el final de una etapa en la cual la cónyuge se haga partícipe de este nuevo proceso, se de la posibilidad de compartir, viajar y disfrutar de momentos que antes no podían realizar por la dinámica del trabajo, tiempos, etc.

“Acompañado de la salud y los hijos salidos de la universidad, me retiro antes y comienzo a descansar”

En este grupo es reiterada la idea de desvincularse una vez que los hijos terminan su educación formal, se transforma en una oportunidad para descansar tras largos años de arduo trabajo. En este sentido la educación de los hijos es percibido como unas de las principales barreras por el cual los trabajadores deciden mantenerse como trabajadores activos.

“Disfrutar del tiempo perdido producto del trabajo”

El trabajo se asocia a términos negativos como una limitante a desarrollar actividades, debido a la gran cantidad de horas que una persona pasa en el lugar de trabajo, no obstante, el retiro de la empresa le va a significar disfrutar, realizar actividades que son de su gusto y potenciar nuevas habilidades.

3.1.2. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL DESFAVORABLE.

“Aquí en CODELCO uno va directo a ponerse el terno de palo”

“Muchos viejo salen enfermos, por eso hay que prepararse”

La jubilación se ve como una etapa negativa, en especial a lo que respecto a la salud del trabajador una vez que se retira de la empresa, debido al alto riesgo de contraer enfermedades profesionales (Silicosis) y crónicas en las áreas de trabajo. Esto genera incertidumbre a la hora de egresar, ya que los trabajadores ven en la salud como su principal fuente para desarrollar nuevas actividades y mantenerse activos en esta etapa de vida.

“Veo complicado los beneficios de salud que entrega la empresa cuando uno se retira”

Va asociado directamente con los planes de egreso que se acogen los trabajadores de la División cuando deciden desvincularse de la empresa, dan cuenta que los beneficios de salud que se entregan no son de por vida y están categorizados por una cierta cantidad de años.

Queda la incertidumbre que van tener una salud de calidad mientras sigan como trabajadores activos, pero su interrogante es que les va a pasar luego que se termine el convenio de su plan de egreso, van aumentando los años y comienzan a aparecer nuevas enfermedades limitando una jubilación constructiva.

“En el trabajo de la minería, los viejos se van deteriorando lentamente, por eso exige retirarse antes”

“Uno aquí vende la vida por plata”

Da cuenta de la percepción negativa que tienen de su ciclo laboral, asocian el tener una buena calidad de vida por cierta cantidad de años pero el costo es el deterioro físico en la cual se van a retirar, la visualizan como una etapa que trae mas problemas que regocijo.

3.1.3. MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL.

PROYECCIÓN DE PENSIÓN

“Tengo 24 años recién y nunca he ido a la AFP ver mis pensiones”

Según datos de CELADE, el crecimiento total de la población en Chile pasó del 21,3 por mil entre 1950-55 a 11 por mil en el presente quinquenio. Este es el resultado tanto de una menor fecundidad como una mayor expectativa de vida. De hecho, la expectativa de vida al nacer en Chile, se proyecta que llegue a 81,8 años dentro de 35 años más.

En este escenario, los sistemas de pensiones basados en el reparto están enfrentando una aguda crisis por el simple hecho de que cada vez hay menos jóvenes que financien las pensiones de los jubilados. En 1982 había 3,6 personas de menos de 30 años por persona mayor de 60. Dicho número hoy llega a 2,3. Con menos jóvenes que cotizan, menos ancianos pueden depender.⁷⁷

En este contexto, los trabajadores mas jóvenes no se preocupan de los temas previsionales, producto que ven el retiro laboral muy lejano, no obstante, ratifican que si es un tema importante y que deben prepararse con anticipación.

“No tengo mucho conocimiento de mis fondos, hace falta información por parte de la empresa para el ahorro previsional”

“La asesoría debiera ser antes del egreso”

“Los sindicatos deberían luchar para que en los planes de egreso incorporaren estas asesorías”

El grupo confirma que no tienen mucho conocimiento respecto a los multifondos, de los tipos de pensión que existen o a quien recurrir frente a estos temas, sin embargo, están concientes que deben prepararse en relación al ahorro previsional y no a puertas del egreso, sino muchos años antes con la finalidad de proyectar su pensión y conocer que alternativa le acomoda mas al momento de pensionarse. También ratifican la posición que debe tomar la empresa, no solo en la entrega de

⁷⁷ Solange Berstein, Guillermo Larraín y Francisco Pino. Cobertura, densidad y pensiones en Chile: Proyecciones a 20 años plazo. (12): 3, Noviembre 2005.

información si no también como un acuerdo en el acta de los convenios colectivos, a quienes ratifican a sus representantes o sindicatos como medio de comunicación entre la División y sus intereses.

“Mensualmente saco una colita de mi sueldo y la pongo en mi APV” (Ahorro previsional voluntario).

Dicho mecanismo permite a las personas ahorrar con importantes beneficios tributarios por sobre lo que cotizan obligatoriamente en su AFP, siendo una herramienta fundamental para aumentar su proyección de pensión, sin embargo los trabajadores manejan una escasa información del tema, mas aún, por convenio con la empresa, ésta otorga un deposito convenido y solo saben que mensualmente les llega un dinero, pero al no verla materializada en dinero, no se informan ni menos conocen sus beneficios.

ÁMBITO FAMILIAR

“En mas de alguna oportunidad lo que hablado con la vieja”

La familia cumple un rol importante en el apoyo social que reciben las personas mayores, se estima que sobre un 75% de los adultos mayores puede contar con su familia en caso de necesitarla. Cuando los mayores requieren de apoyo acuden primero a la pareja, luego a los hijos, mientras que a los hermanos prácticamente no recurren.⁷⁸

La cónyuge se transforma en el principal soporte emocional y de compañía en este proceso. Así lo manifiestan 5 de los 7 trabajadores de este grupo etáreo, quienes visualizan un proyecto de vida en común junto a su esposa una vez que se retiren de la empresa.

⁷⁸ Marlenne Araya luz marina silva, preparación para la jubilación en el personal prejubilable de servicios publicos de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpue, Quillota, San Felipe, Los Andes año 2005.

“No he pensado en la jubilación, ni menos lo he hablado con la vieja y los niños están muy chicos todavía, pero cuando llegue el momento pienso hablarlo con ellos”

Este grupo se caracteriza por ver el retiro laboral como una etapa muy lejana, mas aún, los hijos en la gran mayoría se encuentran en la etapa pre- escolar y no todos contraen un vínculo matrimonial. No obstante, consideran que es un tema importante el cual se debe conversar en familia ya que la jubilación afecta a toda la familia y va a depender de ellos que tenga un concepto positivo o negativo.

EMPREDIMIENTO PERSONAL

“Pretendo desarrollar un proyecto, pero mientras trabajo”

Cuatro trabajadores coinciden en desarrollar un proyecto mientras trabajan porque pueden arriesgar mas dinero, en cambio como jubilado teniendo como único ingreso mensual la pensión, el negocio falla y es mas complicado volver a generar ganancias en el corto plazo, sin embargo, el tener un trabajo estable, permite mayor seguridad y riesgo a la hora de emprender un proyecto.

REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE

“Lo único que pretendo es descansar junto a mi familia, aunque si me gustaría participar en algún club o algo como pa sentirme en movimiento ”

Tomando en cuenta que la familia es la red social mas cercana que una persona cuenta, es fundamental que se integren o piensen realizar actividades en conjunto para mejorar su bienestar emocional y social. Al llevar una vida con un ritmo acelerado producto del trabajo, es necesario realizar actividades que aminoren la ansiedad en la jubilación, así lo manifiestan los trabajadores de este grupo etéreo quienes ven en los grupos sociales esta condición y seguir activos luego del retiro laboral.

“Si la salud me acompaña pretendo seguir haciendo deporte que es una de las cosas que mas me distrae y disfruto hacer en mis tiempos libres”

La actividad física no solo contribuye a disfrutar del tiempo libre si no también a mantener una vida saludable e influye entre las principales causas de muerte o enfermedad en nuestro país. Según la Encuesta nacional INE/MINSAL, la frecuencia de práctica de deportes por edad entre los 20 a 44 años es del 70,4 % de personas que no practican deportes, datos muy negativos considerando los beneficios que ésta tiene. Tomando en consideración a los 7 trabajadores en el Focus Group, solo 2 realizan actividad física, sumando cifras negativas a los datos de la encuesta. No obstante, consideran importante la práctica deportiva y la visualizan como una alternativa luego de la desvinculación de la empresa, pero atribuyen al horario o carga de trabajo el principal factor por el cual no ejercen estas actividades.

3.2. TABLA N° 17: FOCUS GROUP N°2. ROL B (Trabajadores entre 40 a 55 años de edad).

Cabe señalar que el análisis del Focus Group que se expone a continuación, en primera instancia se dividía en dos grupos etarios (40 a 45 años y de 50 a 55 años), pero debido al sistema de producción de la empresa, los trabajadores seleccionados solo podían salir en ese horario, por lo que decidió juntar a ambos grupos y realizar el Focus Group de acuerdo a lo programado.

3.2.1. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL FAVORABLE.

“Jubilarse no termina las expectativas”

La actitud positiva de una persona es fundamental en este nuevo proceso de adaptación y cambios. Según Moragas, *el componente psíquico determina el enfoque positivo o negativo frente a la jubilación*, por lo que tomar conciencia de que nos gustaría hacer o que actividades realizar luego de retirarnos de la empresa va a ser fundamental en el perfil que se adoptará a futuro.

Mas aún, considerando el fin del trabajo como el término de una etapa y el inicio de otra, abre la posibilidad de adoptar nuevas experiencias y oportunidades que no se pudieron realizar en la etapa laboral.

“Quiero descansar y disfrutar a mis nietos ya que a mi hijos por culpa del trabajo no los disfrute tanto”

Al llegar al final del ciclo laboral puede considerarse como el final de un largo camino, con un recorrido lleno de exigencias, llevándonos a plantear la posibilidad de encontrar una etapa nueva e interesante, manifestada por merecido descanso tras muchos años de arduo trabajo.

Es lo que refleja la primera parte del fragmento expuesto con anterioridad, es más bien una recompensa, para compensar todo el esfuerzo realizado.

Otro punto, es disfrutar de los procesos que entrega la vida, la crianza de los hijos, compartir con la cónyuge, el nacimiento de los nietos, quienes vienen a formar parte de una opción manifestada por varios participantes del Focus Group, compartir esta etapa de vida junto a la familia.

3.2.2. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL DESFAVORABLE.

“La gente se retira, puede ser con mucha plata pero sin salud”

Alrededor del 80% de la población menor de 29 años, declara que su salud es buena o muy buena. En la población de 50 y 59 años y más, este porcentaje bordea el 50%. En cambio en los mayores de 65 años este porcentaje desciende bajo un 40%.⁷⁹ Dichos datos, manifiestan que una persona a medida que avanza su edad, considera su deterioro físico de manera más evidente.

En el grupo existe cierta desesperanza respecto del estado de salud al final del ciclo laboral, en primer lugar, consideran que están expuestos a altos índices de contaminación y segundo, porque los factores de riesgos no son prevenidos con anticipación y no adoptan un estilo de vida saludable que les permita alcanzar una auto percepción de salud positiva.

⁷⁹ OP CIT, Araya, Silva.

“No creo que la pensión que saquemos cubran todos nuestros gastos”

Al cesar la vida productiva, la pensión se transforma en el principal ingreso económico de la persona que jubila e incide en un hecho negativo si no puede mantener el mismo status que si lo hacía como trabajador activo.

Aún mas complicado si existe alguna enfermedad, que los hijos estén cursando estudios formales de educación o bien que no se planificaron como familia y vieron de forma brusca como los ingresos disminuyeron.

“Nunca he ido a la AFP a ver mis fondos, siento que un tema re complica”***“No tengo certeza cual será el monto de mi pensión”***

El sistema de Pensiones en Chile ya tiene 23 años de existencia y aún así existe un alto grado de desinformación por parte de los afiliados. Así lo muestran diversas encuestas como es el caso de la Encuesta de Historia Laboral y Seguridad Social, en que casi la mitad de los cotizantes (47%) manifiesta no saber cuanto aportan mensualmente a su cuenta de capitalización individual. A su vez, la mayoría (97%) dice no saber bien cuanto le paga a su AFP por concepto de administración de su Fondo de Pensiones. Estos son montos que son descontados de sus remuneraciones mes a mes, pero aun así las personas ignoran las magnitudes que estos alcanzan. En cuanto a la información del saldo en las cuentas individuales, monto que financiará las pensiones futuras, también existe gran desconocimiento. Un 56% de los afiliados manifiesta no conocer el saldo en su cuenta. Cabe destacar que se encuentran diferencias por nivel educacional, pero que aun en niveles educacionales altos el grado de desconocimiento es considerable.⁸⁰

La evidencia presentada a través de los fragmentos y los porcentaje de sensibilidad en el tema previsional, da cuenta del alto grado de desinformación de los afiliados, configurando un temor en los trabajadores, redundando en una escasa competencia y conocimiento de las administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y su rentabilidad en el mercado.

⁸⁰ Berstein Solange y Ruiz, José Luis. Op. Cit

3.2.3. MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL.

PROYECCIÓN DE PENSIÓN

“ Yo tengo una APV (Ahorro Previsional Voluntario) porque quiero tener una mejor pensión”

“Espero que la empresa haga capacitaciones previsionales, para saber mas de estos temas”

6 de los 14 trabajadores presentes en el Focus Group cuenta con un APV, permitiendo aumentar sus fondos y contar con una mejor pensión al momento de su retiro. Este contrato voluntario, trae consigo beneficios como adelantar la edad de jubilación y disponer de parte o de todos los ahorros sin esperar hasta la jubilación. Sin embargo, menos de la mitad de los trabajadores no tiene conocimiento de estos planes de ahorro, que a su vez son inembargables y hacen participe a la empresa para que les entreguen asesorías previsionales y alternativas para proyectar una mejor pensión.

ÁMBITO FAMILIAR

“Quiero recuperar el tiempo perdido con mi familia”

Es relevante afrontar este proceso junto a la familia ya que el efecto principal es de revitalización y reestructuración, en tanto se pasa de una relación limitada en tiempo diario, a una relación de 24 horas al día, lo cual hace que no sirvan en muchas ocasiones los patrones de relación (reparto de funciones caseras, formas de compartir el tiempo libre establecidos)⁸¹ por lo que es necesario definir nuevos roles dentro del hogar y centrarse a disfrutar de los nuevos eventos familiares que comienzan a dar a luz en este ciclo vital.

⁸¹ OP CIT, Araya, Silva.

EMPREDIMIENTO PERSONAL

“Tengo varios proyectos personales que me gustaría hacer, pero los quiero realizar mientras trabajo para que cuando me vaya, el negocio ya este en marcha”

“Ensayo y error, pero mientras se trabaja, no cuando estamos fuera”

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero) y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente.

Según lo expresado en el Focus Group, sienten que el retiro laboral puede ser un mecanismo de independencia y estabilidad económica debido a la necesidad de mantener una cierta calidad de vida y generar sus propios recursos.

De hecho, el emprendimiento, poco a poco se ha irá convirtiendo en un complemento a la vida laboral de muchos trabajadores, permitiéndoles adquirir y potenciar nuevas habilidades en la búsqueda de una cultura del emprendimiento, con acciones basadas en la formación de competencias profesionales, laborales y personales dentro del sistema productivo.

REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE

“Quiero comprarme un terrenito por hay, para cosechar algo, pero no para ganar plata si no porque me gusta el campo”

El tiempo libre es aquel que cada uno tiene para sí, para hacer lo que le gusta, para vivir con quien estima, o sea, para expresarse como una persona. Por lo tanto, el tiempo libre cuando no es llenado por una actividad sea ella de cualquier naturaleza, puede llevar a que las personas se aíslen socialmente.⁸²

⁸² Citado en Araya, Silva, Pág. 63.

No necesariamente hay que realizar algún proyecto o idea para generar activos, sino también lo podemos emplear de diversas formas para recrearnos, realizar actividades didácticas o descansar.

Por lo tanto queda planteada otra dimensión de análisis luego del retiro laboral, el plano de la libertad en el tiempo, con referencia a sentirse libre, en la búsqueda de emociones placenteras y agradables, en la condición de expresar júbilo y alegría, tal como se define etimológicamente el concepto de jubilación.

3.3. TABLA N 18: FOCUS GROUP N°3. ROL B. (Trabajadores de 55 años y más)

3.3.1. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL FAVORABLE.

“Ser viejo no tiene que ver con la edad, mientras cada uno no se sienta viejo”

Existen diferentes concepciones respecto de cómo va ser nuestra vida luego que nos retiremos de la empresa. Una de las respuestas sociales más conocidas y que desvalorizan socialmente al ser humano es el concepto conocido como el “viejismo”, proyectando una imagen de decadencia y de inutilidad social.

Sin embargo, muchos autores, asocian diversos factores que en su conjunto permitan desarrollar el potencial personal de las personas a través de sus expectativas de vida, proyectos personales y mantenerse en constante interacción con el medio externo.

Por su parte, Carmen Barros sostiene, que cada individuo es artífice de su destino personal, ya que elabora una forma peculiar de enfrentar la realidad de su propio envejecimiento y de adaptarse y actuar dentro del marco dado por su sociedad, permitiéndole mantener una actitud armónica consigo mismo y con la sociedad.

“Quizás las personas se encierran en su trabajo, por eso es fundamental hacer cosas después del trabajo y planificarse para la venida”

Las expectativas que posea un trabajador acerca del nuevo estadio en el que se va a situar luego de desvincularse, influye en el ajuste correspondiente a esta etapa de vida, ya que si las expectativas son positivas y están planificadas se

obtendrá un adecuado ajuste y satisfacción en la jubilación.

En primer lugar, tal como lo señala el fragmento, la planificación de nuevas actividades, ya sea en el hogar, en actividades lúdicas, en acciones Profesionales, etc. Segundo, analizar nuestros objetivos vitales, es decir, que queremos conseguir luego de retirarnos de la empresa y como tercer punto, una planificación conjunta con la familia o con los miembros que convivimos a diario.

3.3.2. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL DESFAVORABLE.

“La jornada no permite realizar actividad física de manera regular”

Solo 3 de los 7 trabajadores presentes en el Focus Group realizan alguna actividad física, dato no menor considerando que una vida sedentaria es uno de los riesgos de salud modificables más altos para muchas condiciones crónicas que afectan a las personas adultas mayores, tales como la hipertensión, las enfermedades del corazón, el accidente cerebro vascular, la diabetes, el cáncer y la artritis. Aumentar la actividad física después de los 60 años tiene un impacto positivo notable sobre estas condiciones y sobre el bienestar general. Por ejemplo, el entrenamiento para la resistencia en las personas adultas mayores conlleva un aumento del 10 al 30% en la función cardiovascular, semejante al que se observa en adultos jóvenes.⁸³

“El sueldo me va a disminuir mas de la mitad cuando me vaya”

Esta variable, genera no solo un gran impacto en la economía y en los sistemas de producción sino también en las propias familias del trabajador que se desvincula, los trabajadores se encontraría en una situación de vulnerabilidad, provocando un sobreendeudamiento para solventar los gastos que realizaban cuando pertenecían a la población activa o bien reingresar nuevamente al mercado laboral.

Mas aún, es el grupo más próximo a jubilar, de acuerdo a la edad legal, por lo tanto, proyectar una pensión en el largo plazo, aún cuando se inserten los fondos en los del mayor riesgo o rentabilidad, no va a tener un impacto tan potente como aquellos afiliados que tienen menor edad.

⁸³ Promover: un estilo de vida para las personas adultas mayores, Washington DC, Organización panamericana de salud OPS, 2002.

3.3.3. MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL.

PROYECCIÓN DE PENSIÓN

“Estamos a punto de irnos y me he preocupado por mi pensión, pero hay muchos temas que tengo dudas y espero que la empresa nos entregue alguna asesoría”

Es normal la preocupación cuando un grupo de trabajadores esta próximo a la jubilación, la sensación de haber recorrido un largo camino y que ha llegado la hora de emprender una nueva etapa, trae consigo ciertas inquietudes sobre todo lo relacionado con el tema previsional; si decide pensionarse en forma anticipada, en el caso que su monto acumulado sea suficiente, que alternativa de pago optara, etc.

En primera instancia, se debe contar con la motivación del trabajador para acercarse a las AFP, asesorarse personalmente de su situación o bien contar con la asesoría de expertos que le ayuden a comprender los vaivenes del mercado. En segundo lugar, el rol de la empresa en la entrega de beneficios complementarios a sus trabajadores, ya sea en los procesos de desvinculación laboral, información y orientación previsional, tramitación de beneficios, intermediación ante organismos reguladores, etc.

Complementados estos dos puntos va a permitir al trabajador disminuir la ansiedad que conlleva todo este proceso y la seguridad de manejar un tema tan importante como el tema previsional,

ÁMBITO FAMILIAR

“Disfrutar de la vieja, de los hijos, los nietos”

Luego que el trabajador decide desvincularse de la empresa, la familia debe cumplir una serie de tareas y crisis que deben resolver en su conjunto, ya sea el síndrome del nido vacío, el sentimiento de pérdida, la inutilidad y la incapacidad como síntoma, agrupándose como las diversas características psicosociales que el trabajador debe enfrentar.

Por ello, es fundamental el apoyo social que le va a brindar la familia al trabajador en el fin de la vida laboral, donde tendrán la oportunidad de realizar cosas

postergadas durante la juventud, disfrutar de los nietos y seguir generando proyectos, etc. Dentro de las familias aparecerán nuevos roles: abuelo/a. Este nuevo rol les permite a los padres, ahora abuelos, tener un contacto más libre y placentero con los nietos que lo que tenían con sus propios hijos.

EMPREDIMIENTO PERSONAL

“Muchos viejos salen y empiezan a desarrollar negocios y muchas veces no tienen experiencia”

Los seres humanos somos seres sociales, nacemos en una determinada sociedad y desarrollamos las diferentes etapas de nuestras vidas interactuando bajo diversos grupos de pertenencia, que nos imprimen un sello distintivo, ya sea en nuestro carácter, en nuestra forma de pensar, de hacer o de sentir. De aquí que nuestras necesidades, gustos, preferencias, miedos provengan de la convivencia cotidiana, por lo tanto, decidirse a emprender un negocio propio es un paso muy difícil de dar y no está falto de problemas y complicaciones. En este contexto los trabajadores que se desvinculan de la vida laboral, deben tomar las mejores decisiones antes de emprender algún negocio, buscando las mejores de oportunidades, siendo creativos e innovadores, con una alta motivación de logro y autoconfianza, asesorándose por expertos y en un área donde tengan información y experiencia.

REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE

“Retomar actividades que tengo abandonadas”

Actividades como la pesca, jugar tenis, futbol, muchas veces no se le puede dedicar el tiempo que los trabajadores activos quisieran producto de la dinámica del trabajo, es por ello que la desvinculación laboral les ofrece una oportunidad para retomar y ocupar el tiempo libre.

“Disfrutar las amistades”

Las amistades corresponden una fuente secundaria de apoyo, a quienes se recurren en busca de determinadas necesidades (apoyo cognitivo principalmente), las cuales al parecer cobran mayor importancia en personas que tiene escasas relaciones familiares.⁸⁴ En este escenario la amistad se da en distintas etapas de la vida y en diferentes grados de importancia y trascendencia, de allí lo relevante en la calidad de vida de los trabajadores que deciden retirarse de la etapa laboral, son un mecanismo de ayuda y de inserción social.

3.4. TABLA N° 19: FOCUS GROUP N°4 ROL A.

Según los criterios de selección en los Focus Group, los sujetos del objeto estudio se iban a dividir por rangos de edad y por escala profesional, quienes en su conjunto iban a conformar cada grupo.

No obstante, para la categoría ROL A se agruparon trabajadores de distintas edades osciladas entre los 35 a 62 años de edad y del Área Administrativa de la División, ubicada en la ciudad de los Andes, (a diferencia de los ROL B Área Industrial- Mina Subterránea) ya que en las áreas operativas o de producción era complicado contar con la presencia de 12 supervisores y categorizarlos aún mas por edades.

Por lo tanto el análisis que a continuación se presenta, da cuenta de la percepción y las medidas tomadas frente al retiro laboral por un grupo heterogéneo en edades por la categoría profesional ROL A, el cual no interfiere de ninguna manera el objetivo de la investigación.

⁸⁴ OP CIT, Araya, Silva.

3.4.1. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL FAVORABLE.

“Teniendo una mejor autoestima cuando nos retiremos, nos va a permitir tomar este final de manera positiva”

Entendido el retiro laboral como una etapa de constantes cambios en la cual es necesario adaptarse de buena manera, la autoestima nos ayuda a seguir adelante con nuestros planes y proyectos, porque hace crecer nuestra imagen interna, nos da fuerza, mantiene la motivación ante fracasos y nos ayuda a fijar metas y aspiraciones posteriores.

Es deber de los propios individuos que asumen esta etapa de vida, conocerse y aceptarse tal como son, tomar en cuenta sus propias aptitudes, cualidades e Intereses permitiéndole valorar positivamente este proceso, asumiendo una responsabilidad en su desarrollo personal, autonomía en resolver sus problemas y reconocer su condición social y el valor de la convivencia.

“El hombre al cumplir los 65 años ya cumplió, no debería tener obligaciones laborales, sino descansar y disfrutar, planificar su vida de acuerdo a sus propios intereses”

Para asumir esta postura al cabo de desvincularse, es importante asumir que es una persona con potencial, capaz de resolver cualquier problema y aceptarse así mismo para desarrollar sus propias posibilidades.

En este escenario, es fundamental que los trabajadores tengan un proyecto de vida que los oriente y dar sentido a su esfuerzo.

Más aún, da cuenta que la construcción de un proyecto en la etapa del retiro laboral ayudará a abandonar la apatía y la desesperanza, brindando la posibilidad de recuperar aspectos propios para una vida más plena, rescatando el derecho a sentir que se tiene en el futuro.

3.4.2. PERCEPCIÓN DEL RETIRO LABORAL DESFAVORABLE.

“Los trabajadores estorban en la casa cuando se van”

El fragmento señala el concepto conocido como “Viejismo”, el cual es una respuesta social que daña la imagen de la persona que está en el periodo de la vejez, limitando su autonomía funcional.

Tomando en consideración que el trabajador que jubila está dentro de esta etapa, estas ideas, aunque son objetivamente falsas, están incorporadas en nuestra cultura al extremo de llevarnos a denigrar y descalificar la vejez y a desvalorizar a los ancianos, discriminándolos y marginándolos del actuar colectivo.

Esto les repercute directamente, quienes al hacer suyas estas ideas, acaban por percibirse a sí mismo en tales términos, de hay que acepten su deterioro como algo fatal y que tiendan a asumir una actitud de resignación.

Por lo tanto, esta imagen afecta no solo la autodefinición sino también comportamiento de los trabajadores en los diversos contextos sociales en que se desenvuelven día a día.

3.4.3. MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL.

PROYECCIÓN DE PENSIÓN

“Viviré de mi jubilación ya que me he preparado hace bastante tiempo”

En el contexto de un sistema de capitalización, con contribuciones definidas, los trabajadores recibirán al momento de retirarse una pensión que dependerá del número, monto y ordenamiento temporal de las cotizaciones, de su perfil de salarios, de su edad de retiro y la rentabilidad de los fondos. Bajo este escenario, es importante que las personas contribuyan al sistema de pensiones y estén informadas de las consecuencias de no contribuir.⁸⁵

Por lo tanto, de acuerdo a lo anterior, un trabajador entre mayor información que

⁸⁵ Solange Berstein, Guillermo Larraín y Francisco Pino, OP CIT.

posea y el tiempo que proyecte su pensión, ésta va a ser más oportuna y exitosa en la medida que permite a las personas hacer un mejor manejo de su exposición al riesgo durante su ciclo de vida laboral.

ÁMBITO FAMILIAR

“Mi señora igual trabaja y ambos nos hemos proyectado para retirarnos en la misma fecha, para poder descansar, viajar, etc.”

La pareja se enfrentará a nuevos desafíos. Por un lado el reencuentro entre ellos, dado por la salida de los hijos del hogar y por el cese laboral. De las características de este encuentro dependerá que la pareja continúe unida o no. Por otro lado deberán afrontar cambios no solo en lo individual sino también a nivel familiar, como por ejemplo el nacimiento de los nietos.

El fin de la vida laboral que por algunos es tomado como el inicio de una nueva etapa, donde tendrán la oportunidad de realizar cosas postergadas producto del ritmo de trabajo, seguir generando proyectos, para otros es el fin de su vida activa y el paso hacia una vida más bien pasiva y de un merecido descanso.

EMPRENDIMIENTO PERSONAL

“A través de la adquisición de propiedades ”

“He visualizado alternativas de negocio, que espero en el corto plazo llevarlas a cabo”

“Quiero dedicarme a la labor docente, una para aumentar mi ingreso mensual y lo otro para entregar mis conocimientos”

En el presente Focus Group, 10 de los 12 trabajadores, ratifican su intención de materializar alguna idea, una vez que se retiren de la empresa, confirmando el espíritu emprendedor en cuanto a construir un negocio y potenciar su estabilidad económica. Estas ideas están relacionadas con su formación profesional y su experiencia laboral.

Sin embargo, el análisis está sujeto al hecho que un trabajador, al emprender un proyecto al momento del cese de sus actividades laborales, va a fortalecer su confianza en sí mismo y sus propias habilidades y capacidades van a estar orientados al logro de resultados a través del esfuerzo sostenido para poder alcanzar una meta u objetivo, desarrollando la capacidad de resolver problemas y tomar una mejor actitud frente a las crisis psicosociales que trae como consecuencia el retiro laboral.

REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE

“Realizar asesorías en relación a mi formación profesional”

En el grupo de la categoría profesional ROL A, relacionan directamente el tiempo libre, con generar una actividad remunerada después del egreso por sobre las relaciones interpersonales de su entorno, su participación social en actividades deportivas, etc.

4. RESULTADOS Y PRINCIPALES HALLAZGOS.

De acuerdo a los datos recabados, a partir del instrumento de recolección de información,

TABLA N° 20: Tomando en consideración los Trabajadores entre 30 a 35 años de edad, categoría profesional ROL B, podemos generar los siguientes Hallazgos.

PERCEPCIÓN RETIRO LABORAL	
FAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración de compartir con la familia. - Independencia laboral versus acomodación del tiempo.
DESFAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Incertidumbre del estado de salud y deterioro físico.
MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL	
PROYECCIÓN DE PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso conocimiento sobre temas previsionales. - A menor edad menos preocupación de los fondos de pensiones. - 2 de 7 trabajadores, tienen Ahorro previsional voluntario (APV).
ÁMBITO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> - Conversar con la familia antes del retiro laboral. - Proyecto de vida junto a la cónyuge.
EMPRENDIMIENTO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - desarrollar algún negocio, pero como trabajar activo.
REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE	<ul style="list-style-type: none"> - Familia como principal red social. - Actividad física, una alternativa en el tiempo libre.

Tabla N° 21: Tomando en consideración los resultados de los Trabajadores entre 40 a 55 años de edad, Categoría profesional ROL B, podemos generar los siguientes Hallazgos.


PERCEPCIÓN RETIRO LABORAL	
FAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de nuevas experiencias y actividades. - Descanso interpretado como recompensa.
DESAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Auto percepción de salud negativa. - Preocupación por la disminución de los ingresos. - Escaso conocimiento de previsión social.
MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL	
PROYECCIÓN DE PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación previsional por parte de la empresa. - 5 de 14 personas, tienen Ahorro previsional voluntario (APV).
ÁMBITO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> - Revitalización y reestructuración.
EMPRENDIMIENTO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismo de independencia y estabilidad económica. - Adquisición de nuevas habilidades profesionales, laborales y personales.
REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE	<ul style="list-style-type: none"> - Familia como principal red social. - Actividad física, una alternativa en el tiempo libre.

TABLA N° 22: Tomando en consideración los resultados de los Trabajadores de 55 años y más, Categoría profesional ROL B, podemos generar los siguientes Hallazgos.

PERCEPCIÓN RETIRO LABORAL	
FAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Imagen de decadencia V/s actitud positiva. - Planificación integral: personal, familiar y social.
DESFAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Sedentarismo. - Preocupación por la disminución de los ingresos.
MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL	
PROYECCIÓN DE PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría previsional por parte de la empresa. - Iniciativa personal en la búsqueda de información, 4 de 7 trabajadores ya se han consultado en las AFP, respecto a los fondos de pensiones. - A mayor edad, mayor preocupación por el tema previsional, específicamente sobre fondos de pensiones, sin embargo, existen vacíos sobre estas temáticas.
ÁMBITO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo social. - Adquisición de nuevos roles. - Actitud positiva frente a las características psicosociales que el trabajador debe enfrentar.
EMPRENDIMIENTO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación de logro y autoconfianza. - En relación a su experiencia personal.
REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE	<ul style="list-style-type: none"> - Amistades como mecanismo de ayuda e inserción social.

TABLA N° 23: Tomando en consideración los resultados de Trabajadores categoría profesional ROL A, podemos generar los siguientes Hallazgos.

PERCEPCIÓN RETIRO LABORAL	
FAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la autoestima positiva. - Proyectos de vida como desarrollo personal.
DESAVORABLE	<ul style="list-style-type: none"> - decadencia de la autonomía funcional.
MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL RETIRO LABORAL	
PROYECCIÓN DE PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - A mayor información y años en que se proyecta la pensión, mejor rentabilidad de las pensiones.
ÁMBITO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio conyugal.
EMPRENDIMIENTO PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer negocios en relación a su formación profesional y su experiencia laboral. - Sustento económico para mantener calidad de vida. - emprender posibilita un mejor manejo ante los conflictos.
REDES SOCIALES Y TIEMPO LIBRE	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado por la reinserción laboral a través de asesorías y proyectos a nivel profesional.



CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

1. PRESENTACIÓN.

El presente apartado tiene por objeto plantear un juicio de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación científica, desarrollada por el alumno que suscribe, en CODELCO-Chile, División Andina y a su vez emitir una reflexión en torno a la experiencia del Seminario de Título.

1. 2. CONCLUSIONES.

En relación a Factores Individuales, *según las metas o intereses* que se plantean en esta etapa de vida, el primer año de adaptación, aparece como la etapa más complicada en el proceso de jubilación, en la cual los individuos deben esforzándose por el logro de nuevas metas e intereses, como consecuencia del impacto social del retiro laboral.

Según el emprendimiento personal desarrollado en esta etapa de vida, aquellos proyectos que vienen planificándose, por un mayor período de tiempo, tienen una mejor incidencia en la jubilación, tanto en lo concerniente al potencial individual de cada ser humano, que tiene nuevas posibilidades de realización, como asimismo, si está referido a una actividad económica, como una alternativa económica complementaria a la pensión.

Otra característica, es que al aumentar las cualidades emprendedoras en nuevas actividades en la comunidad, facilita la aparición de nuevas iniciativas, facilitando así la generación de proyectos y la formación de redes sociales.

El grado de autoestima en la etapa post laboral, va a permitir regular la conducta ante la incertidumbre de los nuevos retos que trae consigo el retiro de la empresa. Si el pensionado ha logrado un adecuado desarrollo del autoconocimiento, logrará orientar, en mejor forma, sus aptitudes, cualidades e intereses, reconociendo sus competencias para resolver los inconvenientes que se susciten en esta nueva etapa. Con ello logrará asumir la responsabilidad de su propio desarrollo personal, aceptándose y respetando el valor de la convivencia social.

Sin embargo, aquellos trabajadores que tengan una baja autoestima, tienden a desarrollar una tendencia depresiva y de culpabilidad neurótica, echando la culpa a los demás de sus fracasos. Conjuntamente, con ello, tienden a una autoexigencia que deriva en un desmoronamiento interior cuando las cosas no salen con la perfección exigida.

Según el grado de salud física, el estado de salud es una de las variables más importantes, que influye de manera notoria en la adaptación al retiro laboral, por cuanto, en nuestra cultura, se establece una relación íntima entre pensionarse por jubilación e incapacidad física y mental, producto del deterioro por la edad.

Un trabajador, que durante su vida laboral, mantuvo un estilo de vida saludable y tuvo la responsabilidad de asumir el cuidado propio de su salud va a tener un mayor éxito y va alcanzar mayores niveles de calidad de vida que aquellos que nunca se preocuparon de mantener una conducta responsable de su salud. Mas aún, tomando en consideración, que este cuidado debe ser asumido con mayor compromiso en la vejez, no porque el envejecimiento sea sinónimo de enfermedad, sino porque en esta edad las personas tienen mayor riesgo de enfermar, ya que son más frágiles al disminuir su capacidad de adaptación a las agresiones del ambiente externo o interno.

En relación a la satisfacción de los Factores Económicos, *según la conformidad del monto de pensión*, podemos señalar que a mayor conformidad, mayor será la calidad de vida de los trabajadores que experimentan la jubilación.

En primer lugar, porque pueden solventar los gastos y las necesidades básicas de sus propias familias, manteniendo una tranquilidad económica. No obstante, a menor conformidad, mayor será la inquietud y presión psicológica en esta etapa de vida; esforzándose por reinsertarse, nuevamente, al mundo laboral y buscar nuevas fuentes de trabajo; muchas veces, en actividades distintas a la especialidad o área en que ejercieron un rol como trabajadores activos, para las que no se sienten bien preparados o de inferior status, incidiendo, negativamente, en su autoestima y sus relaciones familiares.

Según el ahorro previsional, la mayor dificultad, se asocia a la escasa información sobre temas previsionales que se maneja al momento de retirarse de la empresa, que incide en su vida futura, de acuerdo a las diferentes modalidades de retiro a que pueden optar al momento de pensionarse.

Pero sin duda, la conclusión más importante de esta variable, es que si una persona proyecta su pensión, con mayor antelación, durante una mayor cantidad de años, conoce la rentabilidad de sus fondos y de los instrumentos que traen beneficios tributarios o depósitos convenidos que entregan algunas empresas; teniendo la posibilidad de incrementar el monto de su pensión y por ende, con posibilidades de acceder a una mejor calidad de vida.

En base a la satisfacción de los Factores de Relaciones Sociales, *según el Nivel de percepción que tiene la persona que jubila por parte de su familia*, se considera que un trabajador a mayor nivel de paz, tranquilidad, comunicación y decisión dentro del núcleo familiar, mayor será su integración y proceso de socialización junto a ella. Considerando que a menor nivel de satisfacción de las necesidades de seguridad, estabilidad, posesión y pertenencia del jubilado, menor será el nivel de adaptación y calidad de vida en el ámbito familiar.

La vivencia conyugal va a ser positiva, cuando ambos esposos complementen una mejor convivencia, se apoyen mutuamente para superar la etapa de trauma inicial de la jubilación; y, fundamentalmente, cuando generen nuevos proyectos de vida. Más aún, cuando los hijos ya no están en el hogar,

⁸⁶ Marín, Paulo. Op. cit., pp. 272.

aumenta el tiempo de estar juntos, por lo que se necesita de una comunicación efectiva y de apoyo mutuo, en este ciclo vital familiar.

Según el Contacto con ex compañeros de trabajo, si la interacción o las relaciones con los colegas fueron basadas, solo en torno al trabajo, la salida de éste va a implicar un distanciamiento de este entorno social, generando una sensación de vacío o de pérdida. En cambio, si las amistades trascienden lo meramente laboral, la adaptación a la nueva situación va a permitir el desarrollo de un apoyo social sostenido y consolidado, siendo de gran ayuda como soporte emocional en la vida de los jubilados.

Finalmente, según la Participación en actividades comunitarias, a mayor contacto con su entorno, a través de la participación en grupos sociales, mayor será la comunicación de la persona con la esfera social; potenciando así tanto su capacidad de autorrealización como la posibilidad de mantenerse activos; siendo capaces de organizar su tiempo en relación a sus intereses personales.

En cambio, aquellas personas que tienen un menor contacto con redes sociales, poseen menor capacidad para afrontar y atender a las nuevas características de esta etapa de la vida, con necesidades emocionales y de aislamiento social, sumadas al sentimiento de inutilidad que muchas veces conlleva una mala adaptación a la jubilación.

1.3. EN RELACIÓN A LOS HALLAZGOS DEL ENFOQUE CUALITATIVO, ES POSIBLE INDICAR LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DEL SEGUNDO COLECTIVO:

Según la percepción de los trabajadores en relación retiro laboral favorable.

Las expectativas que posea un trabajador acerca del nuevo rol y status que va a experimentar en la jubilación, va a significar el real ajuste en etapa de vida.

Si las expectativas son positivas y están planificadas, se obtendrá un adecuado ajuste y satisfacción en el retiro laboral, fomentando una posición más abiertas y llena de vitalidad, lo que supone un mayor nivel de integración en el plano familiar, social y comunitario.

Según la percepción de los trabajadores en relación retiro laboral desfavorable.

Si el trabajador no construye el retiro laboral como un desenlace positivo y no se planifica ante tal evento vital, la probabilidad de la persona en sufrir una

actitud depresiva es mayor. Sumado a los bajos niveles de participación social creando un sentimiento de inutilidad en el jubilado.

En tanto para quienes el trabajo ha sido una fuente de estrés, de frustración y de escasa o nula realización personal, la desvinculación laboral es altamente esperada, sin embargo, las posibilidades de una adaptación positiva, va a depender exclusivamente de sus capacidades, intereses, red social, personalidad, familia e ingresos.

En relación a las medidas las medidas que visualizan para el retiro laboral.

Los trabajadores que han planificado su jubilación y las actividades posteriores que les gustaría realizar, su ajuste a la desvinculación, será más positiva.

Dentro de este contexto, *Según la proyección de pensión*, los trabajadores a menor edad, menor es su interés en el tema previsional, sumado a que sus acciones no se orientan a proyectar una pensión a largo plazo ni menos se acercan a las APF para optar a algunas alternativas que les permitan una mejor rentabilidad de sus fondos, ya que visualizan la jubilación como una etapa muy lejana.

En cambio aquellos trabajadores que están a puertas del retiro laboral, si muestran interés sobre el tema previsional, pero no han planificado con antelación su pensión, generando una gran incertidumbre respecto al monto que van a percibir luego de la jubilación y si ésta va a permitir una tranquilidad económica en el largo plazo.

Según el ámbito familiar, sus medidas se orientan a construir un nuevo sentido de identidad como jubilados, y el grado de apoyo que les proporcione la familia va a depender si su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad. También es importante el grado de congruencia en las expectativas acerca de la jubilación por parte de los trabajadores y las personas cercanas a él, especialmente la relación con la cónyuge.

Según el emprendimiento personal, se ha visto que el nivel educativo de los trabajadores que se ha de jubilar juega un papel importante a la hora de realizar o emprender algún proyecto, ya que cuentan con mayores conocimientos técnicos y planifican de mejor manera esta nueva situación vital.

Según las redes sociales y el tiempo libre, se interpreta como la vía de integración social en el periodo de jubilación, permitiendo integrarse a la vida comunitaria y a las redes sociales de acuerdo a sus intereses.

Según la edad que se transite en el ciclo laboral, existe una variación de acuerdo a los intereses de los trabajadores, aquellos con menor edad, asocian su tiempo libre en actividades de carácter deportivo y sociales, en tanto los trabajadores más próximo al retiro asocian su recreación en actividades de diferente índole, culturales, sociales, intelectuales, físicos ya que buscan actividades o situaciones que le sean gratificantes y produzcan algún nivel de satisfacción.

A modo de conclusión, se infiere que si un trabajador se planifica y mantiene un proyecto de vida en el tiempo, va a tener una actitud más positiva, abandonando aquellos sentimientos de inutilidad y desesperanza, permitiendo recuperar aspectos propios para una vida mas plena ajustando sus condiciones y cambios vitales.

Cada Proyecto de Vida está delimitado en gran medida por el ciclo vital en que se halla la persona y el tiempo que falta para el cese de las actividades laborales, implicando un cambio en la organización de la existencia de nuevos retos que deben ser concretados de manera satisfactoria.



**Capítulo III:
PROPUESTA PROGRAMÁTICA**

1. PRESENTACIÓN.

La presente propuesta, se ha generado a partir de los resultados de la investigación científica realizada por el alumno seminarista, que suscribe, en la empresa CODELCO- Chile, División Andina, correspondiente al Seminario de Título, de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Esta propuesta contará con la ejecución de un plan piloto, elaborado en base al enfoque Marco Lógico; instrumento relevante para los profesionales que ejecutan proyectos sociales, ya que permite estructurar acciones orientadas a una futura intervención profesional.

En este marco, se inserta un Programa de Preparación para el Retiro Laboral, justificando la necesidad de las personas, en prepararse para ejercer su nuevo rol al cese de su vida laboral, debido a su pensión por vejez, ya sea mediante un rol pasivo, desde la conceptualización de la economía o mediante una actividad económica independiente o bien como integrantes de una nueva organización económica, afrontando esta nueva etapa de vida, en mejores condiciones para su propio bienestar y calidad de vida de su grupo familiar, integrado en la comunidad a que pertenece.

Cabe señalar, que el presente proyecto se presenta solo como una propuesta de intervención, con la ejecución de un plan piloto, quedando a plena disposición de la empresa, cualquier tipo de cambio o ajuste y/o su ulterior ejecución.

2. DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Nombre Del Proyecto	“Programa de apresto biopsicosocial, para una jubilación digna y saludable de los trabajadores de CODELCO-Chile División Andina”
Colaborador Acreditado	CODELCO-Chile, División Andina.
Cobertura	1150 trabajadores/as, de carácter indefinido.
Cobertura Territorial	Área Administrativa División Andina, Los Andes. Área Industrial División Andina, Saladillo S/N.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN

Nombre Legal Del Colaborador Acreditado (Institución)			
CODELCO-Chile, División Andina.			
Rut De La Institución	Teléfonos	Fax Y Correo Electrónico	
61.704.000-K	(34) 498008	(34) 49 8177 www.codelco.com	
Dirección Legal De La Institución			
Calle	Nº	Comuna	Región
Santa Teresa	513	Los Andes	V Región.

Experiencia Anterior en el Área De Trabajo.

El alumno que suscribe el presente proyecto, ha realizado una investigación científica sobre esta área, aunque no posee experiencias anteriores, en el diseño, -específicamente-, de programas en esta área.

2.2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.

Director Del Proyecto			Rut
Orlando Figueroa Ortiz			15.999.522-4
Domicilio			
Calle	Nº	Comuna	Región
Santa Teresa	513	Los Andes	V Región.
Teléfono		Fax	Correo Electrónico
(34) 498008		(34) 49 8177	www.codelco.com

3. DIMENSIÓN TÉCNICA.

3.1. DIAGNÓSTICO.

De acuerdo a la investigación realizada, al cesar la vida productiva, los pensionados o ex trabajadores de CODELCO- Chile, División Andina, no pueden mantener el mismo nivel de gastos que cuando pertenecían a la población activa, lo que repercute directamente en el nivel de vida de su grupo familiar.

La pensión constituye la fuente principal de ingresos de las personas y el valor de ésta, es inferior a la remuneración percibida en los años que trabajaba.

En este contexto, se ven enfrentado a buscar una nueva fuente de trabajo para solventar los gastos de su familia: estudios de los hijos, servicios básicos, etc., lo que resulta más problemático, debido al significativo incremento de los gastos en salud del ex trabajador y su cónyuge. Conjuntamente, con ello, la mayor disponibilidad de tiempo libre genera la necesidad de mayores recursos para recreación y esparcimiento. En este contexto, la familia cumple un papel de

especial relevancia en el apoyo emocional y social al ex trabajador, en el momento que éste culmina su ciclo laboral.

El término del trabajo, implica romper con un ritmo y una actividad ejercida por muchos años; una vida llena de sacrificios, esfuerzos y desafíos como es la minería: cumplir metas y turnos; asumir rutinas y riesgos en las áreas de trabajo, etc. Por consiguiente, cuando el trabajador vuelve a la familia, con una gran cantidad de tiempo y sin esas emociones y frustraciones; pero, también sin esos desafíos y esa rutina de convivencia con sus ex compañeros, que constituyó su forma de vida, durante tantos años, siente una profunda desacomodación y vacío en los tiempos y espacios dentro del hogar. Especialmente, con la pareja, habiendo perdido prácticas comunicacionales enriquecedoras; situación que se agudiza, aún más, en el contexto del nido vacío; limitándose la relación a la pareja.

Si aún, existen hijos en el hogar, se presenta un choque valórico y de marcos normativos y culturales, en general; en que el ex trabajador se siente asimilado a un inmigrante que procura encajar en una nueva subcultura. Y más aún, sin muchas posibilidades de ejercer un rol de liderazgo, en forma armónica, Requiere, por lo tanto un adecuado desarrollo de competencias de negociación y de la inteligencia emocional, en general, que le permita un reconocimiento de sí mismo, de cada integrante de la familia y un reestablecimiento de vínculos gratificantes y duraderos.

Ante esta problemática, CODELCO- Chile, División Andina, al interior de sus políticas de mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores, y en concordancia plena con su responsabilidad empresarial, analiza la posibilidad de implementar una herramienta de intervención a largo plazo, que prepare, en forma sistemática, la desvinculación laboral de los trabajadores, a través de un Programa de Apresto para una Jubilación Sana y Digna de sus Trabajadores.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

“Baja adaptabilidad al medio de los trabajadores de CODELCO-Chile, División Andina al término de su vida laboral e inexistencia de programas que posibiliten superar, en forma sistemática, esta problemática, en forma proactiva, a través del tiempo”.

5. JUSTIFICACION DEL PROYECTO.

El término de la vida laboral, actualmente, continúa constituyendo una gran incertidumbre, que genera enorme impacto a nivel individual y familiar, por el conjunto de cambios que implica esta nueva etapa de la vida; como también por la incertidumbre que genera un escenario mundial, esencialmente, cambiante, con nueva ciencia y tecnología, que aparece, en esta etapa, más como amenaza que como oportunidad; tanto a nivel familiar como del mundo, en general.

El pasar desde una vida laboral activa a una etapa de jubilación implica, por lo tanto, un proceso de cambio de suma complejidad y múltiples consecuencias. Cuando una persona deja una actividad realizada por largos años de su vida, deja una verdadera forma de vida, una subcultura que entregaba un ordenamiento de la vida, actitudes, relaciones. Una organización con horarios, rutinas, hábitos, etc. constituyéndose este paso en un proceso que implica cambios complejos en la vida de las personas

Prepararse, supone una experiencia positiva en la adaptación futura del trabajador, una vez que ha dejado la vida laboral, ajustando nuevos hábitos de convivencia y enfrentamiento a nuevos desafíos que va experimentar en el corto plazo. Planificar sus actividades en relación al buen uso del tiempo libre, potenciar la relación conyugal, fomentar la vida comunitaria, valorar la vida con entusiasmo, entre otras, son el equilibrio para adquirir una mejor predisposición en esta etapa.

En general, mejora la calidad de vida del jubilable. Asimismo, se ha establecido que la participación en estos programas promueve una visión positiva de la etapa que se está por vivir, mostrándola más esperanzadora y como un momento activo en la vida de los sujetos.⁸⁷

6.1. SUJETO DE ATENCIÓN.

6.1. IDENTIFICACION DEL SUJETO DE ATENCION.

Los sujetos de atención, comprenden a los trabajadores y trabajadoras de CODELCO-Chile, División Andina, correspondientes a la categoría profesional Rol B, un total de 1150 trabajadores/as, de carácter indefinido.

⁸⁷ Moragas, R. (2001). La jubilación, una oportunidad. Barcelona: Herder.

6.2. CARACTERIZACIÓN DEL SUJETO DE ATENCIÓN.

Los sujetos de atención presentan las siguientes características:

- Trabajadores y trabajadoras activos/as, de 21 años a 67 años de edad, de quienes 1.122 son hombres y 28 mujeres.
- Contrato de carácter indefinido.
- Trabajadores de las siguientes áreas de trabajo: Saladillo, Mina Subterránea, Concentrador, Mina Rajo, Planta de Filtro y Edificio Administrativo.

7. OBJETIVOS DEL PROYECTO.

7.1. OBJETIVO GENERAL.

“Desarrollar un Programa integral de adaptación para la preparación del retiro laboral, en los trabajadores de CODELCO-Chile, División Andina”.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- “Lograr un empoderamiento de los trabajadores sobre la importancia de comenzar con tiempo a comprender, conocer y construir esta futura etapa de sus vidas”.
- “Lograr que los trabajadores asuman un rol activo sobre su fondo previsional, mediante el conocimiento y manejo de las características y alternativas que ofrece la nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional.”
- “Motivar hacia el uso del tiempo libre dentro del marco del crecimiento personal e intelectual de los trabajadores.”
- “Impulsar el desarrollo de participación en redes sociales, que posibiliten una mayor capacidad de adaptación al medio, al término de la vida laboral”.
- “Promover actitudes que favorezcan la salud y el autocuidado integral de los trabajadores.
- “Impulsar el desarrollo de la inteligencia emocional: conocimiento de sí mismo, regulación empatía, asertividad, logro de habilidades gratificantes y duraderas, habilidades sociales”.

- “Lograr el conocimiento y manejo de habilidades sociales tales como comunicación verbal y no verbal; capacidad de trabajo en equipo; capacidades de liderazgo, capacidades de negociación amistosa, etc”.

8. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROYECTO.⁸⁸

8.1. Restablecimiento del vínculo individual: se trata de invertir el proceso de desvalorización y descalificación para transformarlo en un proceso de adquisiciones: reconciliación con su propia historia, afirmación personal, capacidad para asumir sus propios roles familiares y sociales, etc.

8.2. Restablecimiento del vínculo comunitario: consiste en crear lazos entre sí mismo y los sistemas de proximidad: familia, amigos, vecinos, grupos culturales, sociales o de ocio, grupos de pertenencia religioso o políticos... Trabajar en esta línea refuerza a su vez el vínculo individual.

8.3. Restablecimiento del vínculo societario: comporta dos aspectos:

El vínculo de sí mismo hacia la sociedad (incluye la reapropiación de sus derechos y de su lugar en la sociedad) y el vínculo del nivel comunitario al nivel societario.

9. CONSTRUCCIÓN TEÒRICA DEL PROGRAMA DE PRE- JUBILACIÓN.

La teoría constructivista parte del presupuesto: “el conocimiento no se descubre, se construye”; de acuerdo a lo anterior, la propuesta de intervención, es consistente con dicha teoría, marcando énfasis en una búsqueda epistemológica sobre cómo se conoce la realidad, cómo se aprende, en otras palabras, la génesis y desarrollo del conocimiento y la cultura. El constructivismo trata de responder cómo se adquiere el conocimiento considerando éste no en su aceptación estrecha: información; sino, también, en cuanto a capacidades, habilidades y hábitos; métodos, procedimientos y técnicas; y lo que es tan importante como lo anterior: actitudes, valores y convicciones.

Para la teoría constructivista, es importante cómo se adquiere el contenido de enseñanza, cómo se pasa de un estado de conocimiento inferior a otro de orden superior del pensamiento racional.

⁸⁸ Álvarez Pérez, Raúl. portes del trabajo social en los “cursos de preparación a la jubilación”: una experiencia en Andalucía.

Más aún, plantea el desarrollo personal haciendo énfasis en la actividad mental constructiva, actividad auto constructiva del sujeto para lo cual insiste en lograr un aprendizaje significativo mediante una actividad mental, social y afectiva que favorezca su desarrollo.⁸⁹

10. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DEL PROGRAMA DE PRE-JUBILACIÓN.

Los contenidos del “Programa de Pre- Jubilación” están diseñados según las necesidades de los trabajadores, en función del tiempo que falte para el cese laboral; estableciendo que la desvinculación debe ser un proceso sistemático y que comience a prepararse, tempranamente, a los trabajadores para el egreso. Por lo tanto el programa se puede enfocar bajo dos perspectivas, que no son excluyentes:

En primer lugar, desarrollar un programa a largo plazo, en que cada módulo responda al ciclo vital del trabajador; y la importancia para éste, según sus necesidades se realice en el tiempo. Y, en segundo lugar, un programa de corto plazo, enfocado a los trabajadores que estén cerca del retiro laboral.

Cada módulo, pretende dinamizar los recursos, vocaciones y habilidades individuales de los trabajadores, junto con los existentes en la comunidad, para ayudar al prejubilado a prevenir y superar problemas derivados de su interacción con el entorno.

Cada eje temático tiene un orden secuencial, con la finalidad de realizar un proceso constructivo del conocimiento, mediante intercambio de opiniones y experiencias, fomentando un proceso educativo, en que resulta clave el interés y compromiso de cada participante. Para ello se consideran las siguientes acciones para el logro de los objetivos:

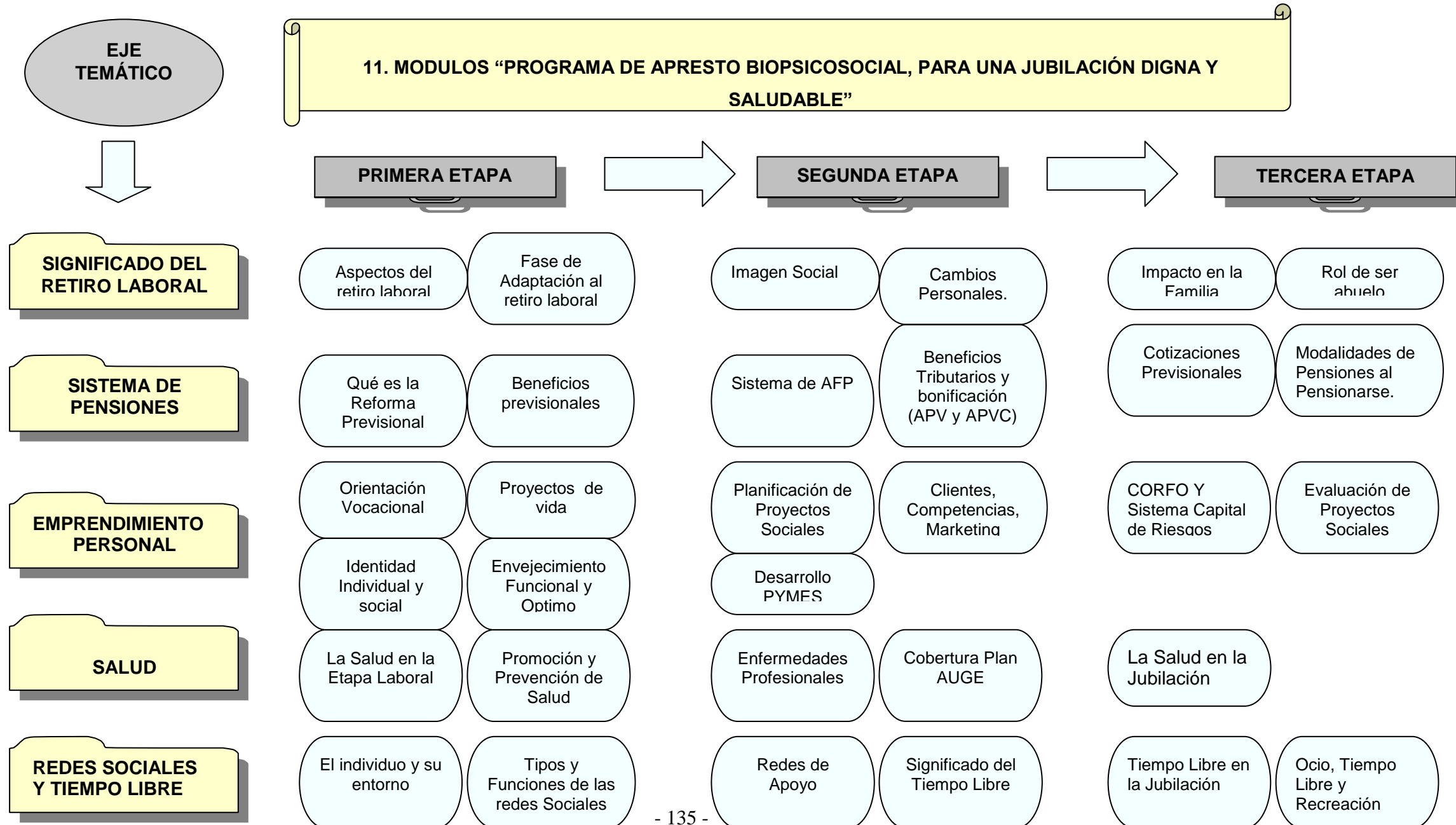
- Para adquirir las habilidades y actitudes necesarias para enfrentar la desvinculación de la empresa, es necesario el Apoyo Individual, a través de actividades que promuevan contenidos conceptuales que despierten el interés e inviten a la reflexión por parte de los trabajadores, a través de su experiencia de vida y de las medidas que pueden optar en este proceso.
- El Apoyo Grupal, mediante talleres activo participativos, vivenciales y prácticos a través de videos con preguntas, búsqueda de información e Investigación,

⁸⁹ Ferreiro Ramón, Más allá de la teoría: El Aprendizaje Cooperativo: El Constructivismo Social, el modelo educativo para la Generación N.

dinámicas grupales, trabajo de apoyo en parejas para el análisis de casos, reflexión grupal y juego de roles.

-El uso de redes sociales para Fortalecer los lazos de amistad e intimidad, favorecer la comunicación en el ámbito familiar y entorno social, etc. y un cuerpo interdisciplinario de profesionales, que identifican las necesidades de los trabajadores para luego elaborar estrategias de integración al egreso laboral y proponer sugerencias y prioridades de intervención.

- La realización de evaluaciones sesión a sesión, para conocer los resultados y avances de las acciones realizadas.



12. MARCO LÓGICO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>-“Lograr un empoderamiento de los trabajadores sobre la importancia de comenzar con tiempo a comprender, conocer y construir esta futura etapa de sus vidas”.</p>	<p>- Trabajadores/as de la División Andina, con alto grado de interés a los cambios personales.</p>	<p>Que al menos un 70% de los/las trabajadores/as cuenten con conocimientos sobre la autoestima.</p>	<p>- Lista de asistencia de trabajadores/as.</p> <p>- Cuestionario destinado a conocer la adquisición de los conocimientos entregados.</p> <p>- Crónicas de las actividades.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>“Lograr que los trabajadores asuman un rol activo sobre su fondo previsional, mediante el conocimiento y manejo de las características y alternativas que ofrece la nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores/as con escasa información sobre temas previsionales. - Bajo nivel de ahorro y asesoría previsional en los trabajadores/as de la División Andina. 	<p>Que al menos un 70% de los/las trabajadores/as cuenten con conocimientos en relación al tema previsional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de asistencia de trabajadores/as. - Cuestionario destinado a conocer la adquisición de los conocimientos entregados. - Crónicas de las actividades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>“Motivar hacia el uso del tiempo libre dentro del marco del crecimiento personal e intelectual de los trabajadores.”</p>	<p>- Alto nivel de sedentarismo en los trabajadores/as de la División Andina.</p>	<p>Que al menos un 60% de los/las trabajadores/as cuente con los conceptos para desarrollar actividades extraprogramáticas.</p>	<p>- Lista de asistencia de trabajadores/as. - Crónicas de las actividades. .</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>“Impulsar el desarrollo de participación en redes sociales, que posibiliten una mayor capacidad de adaptación al medio, al término de la vida laboral”.</p>	<p>- Bajo nivel de Participación comunitaria y grupos sociales en los trabajadores/as de la División Andina.</p>	<p>- Que al menos un 60% de los/las trabajadores/as conozcan sus redes de apoyo y de su entorno.</p>	<p>- Lista de asistencia de trabajadores/as. - Crónicas de las actividades. - Material fotográfico. .</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>“Promover actitudes que favorezcan la salud y el autocuidado integral de los trabajadores.</p>	<p>- N° de actividades orientadas a la Promoción y prevención de Salud.</p>	<p>- Lograr en un 60% que los/las trabajadores/as de la División Andina manejen información sobre prácticas saludables.</p>	<p>- Lista de asistencia de trabajadores/as. - Crónicas de las actividades. - Cuestionario destinado a conocer la adquisición de los conocimientos entregados. - Material fotográfico.</p>

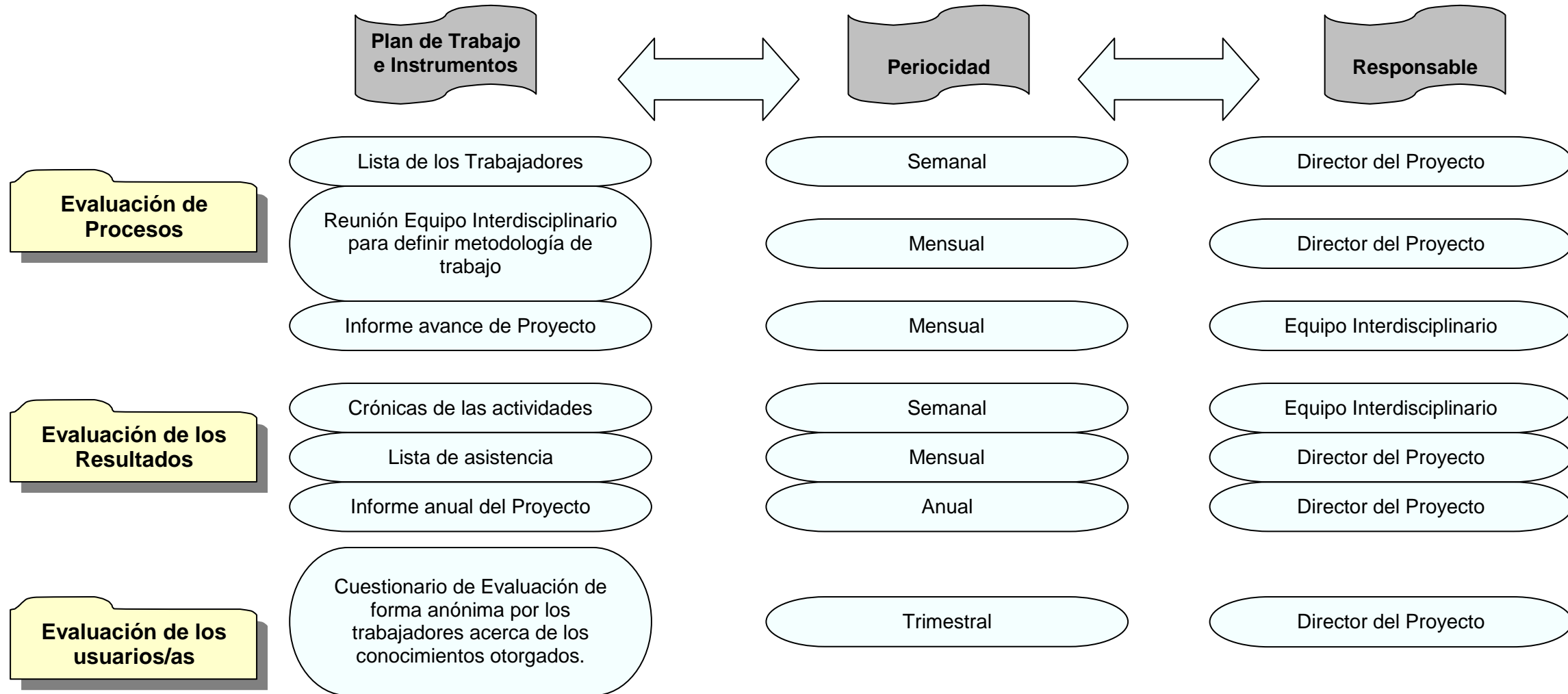
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>“Impulsar el desarrollo de la inteligencia emocional: conocimiento de sí mismo, regulación empática, asertividad, logro de habilidades gratificantes y duraderas, habilidades sociales”</p>	<p>- Alto nivel de cambios psicosociales al finalizar la vida laboral.</p> <p>- Baja adaptación conyugal luego del retiro laboral, por parte de trabajadores/as de la División Andina.</p>	<p>Otorgar en un 70% conocimientos y espacio de apoyo para una estimulación psicosocial a los trabajadores, frente a los cambios del retiro laboral.</p>	<p>- Lista de asistencia de trabajadores/as.</p> <p>- Crónicas de las actividades.</p> <p>- Material fotográfico.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS O RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>“Lograr el conocimiento y manejo de habilidades sociales tales como comunicación verbal y no verbal; capacidad de trabajo en equipo; capacidades de liderazgo, capacidades de negociación amistosa, etc</p>	<p>- Alto nivel de expectativas a desarrollar un Proyecto o emprendimiento personal una vez terminado el ciclo laboral.</p>	<p>- Lograr en un 70% el conocimiento sobre inversiones, rentabilidad y proyectos Sociales.</p> <p>- Otorgar en un 60% habilidades para crear grupos de trabajo.</p>	<p>- Lista de asistencia de trabajadores/as.</p> <p>- Crónicas de las actividades.</p> <p>- Cuestionario destinado a conocer la adquisición de los conocimientos entregados.</p> <p>- Material fotográfico.</p>

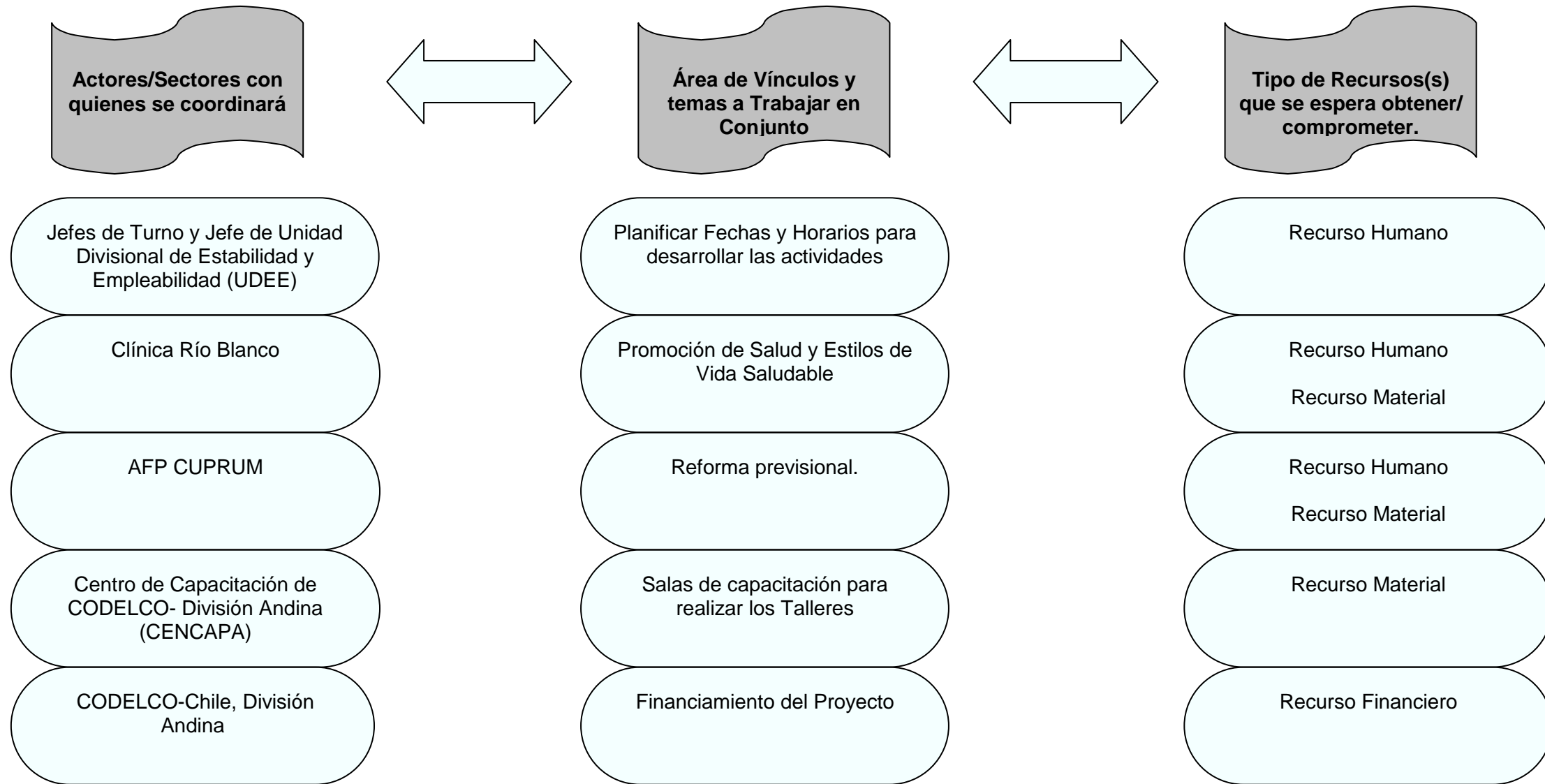
12.1. CRONOGRAMA “PROGRAMA DE PRE- JUBILACIÓN EN TRABAJADORES DE CODELCO- DIVISIÓN

ACTIVIDADES PRINCIPALES	CRONOGRAMA											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Taller de reflexión sobre significado del trabajo.	X	X										
Asesorías fondos de pensiones.			X	X								
Talleres psicosociales sobre estrategias de enfrentamiento al retiro laboral a nivel personal y en conjunto a la familia.					X	X	X					
Dinámicas grupales, sobre promoción de salud y estilos de vida saludable.								X	X			
Capacitación sobre libertad financiera y emprendimiento.		X	X									
Taller de interacción con el entorno y redes sociales.										X	X	
Reuniones mensuales de planificación y evaluaciones.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

13. DISEÑO PARA EVALUACIÓN.



14. COORDINACIONES EN EL TERRITORIO Y OTROS APORTES AL PROYECTO.



15. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

PERSONAL	CANTIDAD	JORNADA DE TRABAJO MÍNIMA (HORAS SEMANALES)	FUNCIONES
Director del Proyecto	1	10 horas	Supervisar y coordinar el funcionamiento del Proyecto
Asistente Social	2	10 horas	Abordar temáticas, uso del tiempo libre, redes sociales, impacto personal y familiar Proyectos
Psicólogo/a	1	15 horas	Abordar temáticas, autoestima, desarrollo personal.
Experto en temas previsionales	1	15 horas	Abordar temáticas, proyección de pensión, fondos y rentabilidad
Profesional ligado al área Salud.	1	15 horas	Abordar temáticas, Promoción de Salud y Estilos de Vida Saludable
Experto en área financiera y negocios	1	15 horas	Abordar temáticas, libertad financiera, negocios, inversiones.

15.1. DESCRIPCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA CON QUE CUENTA (O ESPERA CONTAR) EL PROYECTO, PARA EJECUTAR LA INTERVENCIÓN.

La institución patrocinante, CODELCO-Chile, División Andina, cuenta con la infraestructura necesaria para ejecutar el Programa De Pre- Jubilación en sus trabajadores. Por lo tanto, a continuación, se da a conocer los recursos con los que cuenta la empresa para el desarrollo Proyecto:

ITEM	DESCRIPCIÓN	UTILIDAD
Proyector	NEC-470	Material audiovisual necesario para presentar videos, reportajes.
Telón Electrónico 1.78 x 178 mts.	OSK Colgante Motorizado.	Permite proyectar la imagen del video.
7 Salas de Capacitación, equipadas con sus respectivas sillas, material audiovisual, Pizarrones, Notebook.	X	Espacio físico necesario para poder desarrollar los módulos o talleres del Proyecto.
Material Fungible	Coordinación con Proveedor por parte de la empresa.	Medio práctico para el desarrollo en las actividades.

16. CONCLUSIONES.

La pre-jubilación tiene diversas percepciones en la persona que lo vive, en ocasiones la desvinculación laboral provoca sentimientos de pérdida e insatisfacción, el reencuentro familiar, con los hijos y la cónyuge, bajos niveles de autoestima, la idea de no servir más.

Pero si la persona se prepara para este nuevo proceso, puede convertirse en el más satisfactorio de su vida, promoviendo su libertad y entusiasmo en una etapa que está llena de oportunidades.

Por lo tanto, un Programa de prejubilación brinda a las empresas una visión optimista de la jubilación, ofreciendo a sus trabajadores una mejor adhesión al cambio a través de contenidos que propician el mejoramiento de su calidad de vida, de poner en marcha nuevos caminos adaptativos, nuevos proyectos personales y comunitarios y espacios de reflexión que les permitan a los prejubilados canalizar sus decisiones futuras, hacia el disfrute y la tranquilidad.

BIBLIOGRAFÍA.

Álvarez, Daniela, La jubilación como etapa de vida: Experiencia y Propuesta de Intervención en Preparación desde el Trabajo Social, Tesis Licenciado en Servicio Social y al Título Profesional de Trabajador Social, Valparaíso, Universidad de Valparaíso de Chile, Escuela de Trabajo Social, 2006.

Antecedentes relevantes de CODELCO- Chile, División Andina, Noviembre-2009, Gerencia de Desarrollo Humano, Departamento Administración Operativa.

Antecedentes relevantes de CODELCO- Chile, División Andina Chile Balance Año 2008. Gerencia de Desarrollo Humano, Departamento Administración Operativa.

Araya, Marlenne, silva luz marina, preparación para la jubilación en el personal prejubilable de servicios publicos de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpue, Quillota San Felipe, Los Andes año 2005.

Berstein Solange y Ruiz, José Luis. Sensibilidad de la demanda con consumidores desinformados: el caso de las AFP en Chile. (4): 5, Abril 2005.

CODELCO- Chile, División Andina, Modelo de Gestión de Expansión “Nueva Andina”, Marzo-2008.

Corvalán, Christian, (2007) *Cátedra de Trabajo Social con Grupos*. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso, Chile; Valparaíso.

D'Angelo H, Ovidio.- Las tendencias orientadoras de la personalidad y los proyectos de vida futura del individuo. en: *Algunas cuestiones teóricas y metodológicas sobre el estudio de la personalidad*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1982.

Forttes, Alicia (1995), Los nuevos desafíos del retiro laboral, en *Revista de Trabajo Social*, N° 65, Santiago, Chile.

Forttes, Alicia. *Previsión y Preparación para la etapa de la jubilación*, 1993.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw- Hill.

Huenchuan Sandra, González Daniela, Paredes, Mariana José Miguel Guzmán
Protección y participación en la vejez: escenarios futuros y políticas públicas para enfrentar el envejecimiento en Chile, 2007. CELADE.

Lehr, U. (1980). *Psicología de la senectud*. Barcelona: Herder.

Letelier, Azucena Sannino, Daniela. Estudio sobre las relaciones existentes entre el significado atribuido a la jubilación y el perfil de personalidad en sujetos pre-jubilados. **Tesis** MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO, Santiago, Universidad de Chile, Escuela de Psicología, 2004.

La situación social de la vejez en España a partir de una perspectiva demográfica Julio Pérez Díaz.

Luna, Maturana, Silva, Zanetta, Diagnóstico Situacional Del Modelo De Salud Familiar En Clínica Río Blanco, Identificando La Incidencia De Factores Asociados, Tesis Licenciado en Servicio Social y al Título Profesional de Trabajador Social, Valparaíso, Universidad de Valparaíso de Chile, Escuela de Trabajo Social, 2008.

Moragas, Ricardo. *La jubilación, una oportunidad*. Barcelona: Herder, 2001.

Moragas, Ricardo. *Gerontología social*. Barcelona: Herder, 1991.

Promover: un estilo de vida para las personas adultas mayores, Washington DC, Organización panamericana de salud OPS, 2002.

Proyecto de Vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social. Dr. Ovidio S. D'Angelo Hernández.

Solange Berstein, Guillermo Larraín y Francisco Pino. Cobertura, densidad y pensiones en Chile: Proyecciones a 20 años plazo. (12): 3, Noviembre 2005.

Vera A. 2005. Diálogo entre lo cuantitativo y lo cualitativo en la investigación científica. El desafío de la Triangulación. Cienc Trab 7(15): 38-40

SITIOS EN LÍNEA

- Brandolín, Analía, Estereotipos sobre la vejez en noticieros televisivos, Disponible en http://www.unirevista.unisinos.br/_pdf/UNIrev_Brandolin.PDF.

- Disponible en <http://www.ips.gob.cl/>.

- Disponible en <http://www.safp.cl/573/article-2801.html>.

- Ortiz de la Huerta, Dolores. *ASPECTOS SOCIALES DEL ENVEJECIMIENTO*. Disponible en http://www.drscope.com/pac/mg-2/7/mg2t7_p50.htm

- Pérez Díaz, Julio, La situación social de la vejez en España a partir de una perspectiva demográfica, Disponible en <http://www.ieg.csic.es/jperez/pags/Temas/convivencia.htm>.

- Rodríguez, Rosario, Proyectos de vida en los adultos mayores <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-31-1-cual-es-el-proyecto-de-vida-de-los-adultos-jubilados-un-estu.html#>

FUENTES PERSONALES.

Rodríguez, Rosario, Proyectos de vida en los adultos mayores, entrevista a ex Analista de RRHH en Celulosa Arauco, actual Analista Selección y Desarrollo en Cencosud S.A. 7 de mayo de 2009.



3.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- **Asesorías en meteorología.**
- **He escrito libros.**

4.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- **Sí, aportes a mi cuenta de capitalización, y recibí asesorías a través de las AFP.**

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ **X** _____ NO _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Privilegiar el cuidado de la salud y la previsión.**
- **Capacitarse para enfrentar esta nueva etapa.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2003	Área en la que se desempeñaba: GMIN	Fecha: 14/07/2009
----------------	--	--	--------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.	X				

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ **X** NO _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Asesorías en seguridad, propiedades.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Del año 94 con los primeros planes de egreso.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- Sí, aportes a mi cuenta de capitalización, y recibí asesorías a través de las AFP.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos



FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Que exista una educación de previsión.**
- **Buena asesoría para la jubilación.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2005	Área en la que se desempeñaba: Concentrador	Fecha: 9/07/2009
----------------	--	---	----------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.					X
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.					X
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ **X** NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- **Ámbito económico, en relación a los estudios de mis hijos.**
- **Ámbito personal, seguir activo.**

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- **Asesorías de ingeniería.**

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- Sí, hace 10 años antes, charlas de sindicatos.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

Que se preparen.

Lo hablen con la familia, exista una organización.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2005	Área en la que se desempeñaba: ABASTECIMIENTO	Fecha: 28/07/2009
----------------	--	---	-----------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.					X
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.	X				

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Organizar una empresa orientado a lo que uno sabe para mantenerse activo.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

**Asesorías, sistemas de capacitación.
Entregar conocimientos.**

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

Sí, 2 años antes de retirarme.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

**Instruirse mucho, consultar bien en los antecedentes como va a ser afuera.
Privilegiar la salud y el grupo familiar.
Integrarse a un plan de egreso, planificar sus gastos.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: MINA SUR- SUR	Fecha:
----------------	--	--	--------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.		X			
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.	X				

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ **X** NO _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

-Planificación con la vieja en los espacios de convivencia y también en lo económico.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Tengo un local comercial y a futuro pretendo invertir en propiedades.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

SÍ _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

Si, a través de bancos.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Tengan una meta, una familia sólida, ahorro económico.**
- **Prepararse para la salud.**
- **La empresa eduque al hombre en la formación de algún proyecto.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: CASINO SALADILLO	Fecha: 15/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.		X			
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.		X			
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.	X				

3.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ _____ NO _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Diálogo con la vieja.

4.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Nada.

5.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

SÍ _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

Sí, fui a la AFP, aseguradora. (2 años antes)

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos



FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Prepararse con tiempo y dedicarle tiempo las actividades que a futuro van a realizar, es penca levantarse y no saber que hacer.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	--

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: ABASTECIMIENTO	Fecha:
----------------	--	---	--------

1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.

2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.

3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos que no había descubierto antes.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
			X	
			X	
			X	

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- **Me ha costado mucho establecer relaciones familiares.**
- **Me siento un poco solo, busco actividades.**

5- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- **Potenciar el negocio de mi señora a que tenga mayor gestión y producción.**
- **He logrado viajar.**
- **Libertad financiera.**

6- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí No

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí NO

- Asesorías de la empresa al momento de retirarme, pero me hubiese gustado que lo hubiesen hecho antes para tomar otras medidas.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí NO

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí NO

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE DESFAVORABLE

Con sus hijos

FAVORABLE DESFAVORABLE

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí NO

11 ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Se preparen como matrimonio, gocen de tiempo juntos.

- Haver vida de familia.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: SUR- SUR EQUIPO PEZADO	Fecha:
----------------	--	---	--------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.					X
2- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.				X	

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Sí cambiarnos de casa.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

Comprarme una parcela.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

- Nada.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ **X** _____ NO _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Tengan una buena asesoría y tengan un proyecto de vida.

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: OPERADOR EQUIPO SUR- SUR	Fecha:
----------------	--	---	--------

1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.

2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.

3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
			X	
			X	
X				

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

Sí _____ NO _____ **X** _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

-No nada.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

Asesorías a INACAP.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

- Solo lo que me proporcionó la empresa.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Que estudien la situación.**
- **Que se preparen para esta etapa.**
- **Que lo conversen en familia.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: SPPC	Fecha:
----------------	--	--	--------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.					X
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- De trabajo nada.
- Preocuparme por mi salud, dejar de fumar por la silicosis.
- Negociar con mi mujer en las labores de la casa.
- Cambiar mi estilo de vida.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

Nada.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

SÍ _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

-Sí, me preocupé por mi pensión, en Internet, pero por cuenta propia sin ayuda de nadie.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

SÍ _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

Programarse.

Educación con las platas en la AFP.

Prepararse con la vieja.

Etapas transitorias del primer año, educarse ya que es el año más difícil.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1997	Área en la que se desempeñaba: SUR- SUR MANTENIMIENTO	Fecha: 10/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.	X				

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ **X** NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- **buscando pega.**

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- **Me compre un colectivo, hace 2 años, pero lo vendí, porque no me gustó la pega, 11 horas diarias para ganar algo.**

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- En lo personal nada, pero Andina en el año 1996, contrato un equipo asesor dándonos a conocer que era lo mejor para jubilar.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Que no se metan en negocios si no están bien seguros y tener cuidado con los estafadores.

- Cuiden su platita.

- No se pongan a trabajar, descansar y disfrutar con la familia.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1998	Área en la que se desempeñaba: MAESTRANZA	Fecha: 07/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.	X				
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.				X	

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ **X** NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

-Seguir trabajando manejando colectivos.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- El trabajo del colectivo.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

- No, ni en lo personal.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ **X** _____ NO _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ **X** _____ NO _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Pensar en que van a ocupar el tiempo.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: F	Año de Egreso División Andina: 2007	Área en la que se desempeñaba: ABASTECIMIENTO	Fecha: 07/07/09
----------------	--	---	---------------------------

1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.

2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.

3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
			X	
				X
	X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Sí, administrar tiempo y dinero.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Curso de cerámica.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

No.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos



FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Revisen los ahorros previsionales.**
- **Planificación en el tema familiar.**
- **Tener una actividad o un proyecto de algo.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1997	Área en la que se desempeñaba: MINA SUBTERRÁNEA	Fecha: 07/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.					X
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

Sí _____ NO _____ **X** _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Nada, seguir activo.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Kiosco de diarios.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

- No, solo la empresa señaló variaciones de dinero.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ **X** _____ NO _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ **X** _____ NO _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Prepararse como matrimonio.

- Manejo sindical para negociar con la empresa.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1997	Área en la que se desempeñaba: MANTENCIÓN MECÁNICA MINA.	Fecha: 09/07/09
----------------	--	--	------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.		X			
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Tratar de estar ocupado.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- No nada.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

Al finalizar sí, por la empresa.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Vean bien su situación de salud.

- Que ahorren para la vejez.

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1999	Área en la que se desempeñaba: CAMINO NIEVE	Fecha: 07/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- No estoy tranquilo.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Nada.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ NO _____ **X** _____

- **No, nada.**

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Aprovechen su platita y no la malgasten.**
- **Viajen.**
- **Venirse y meter la plata al banco.**
- **Que disfruten de su vida, que no se vengan a morir.**
- **Se preocupen de la salud.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1999	Área en la que se desempeñaba: CONCENTRADOR	Fecha: 07/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ _____ NO _____ **X** _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Nada.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- Nada.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ No _____ **X** _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- **Sí, AFP CUPRUM.**

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Buena proyección e inversión de dinero.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 2006	Área en la que se desempeñaba: ABASTECIMIENTO	Fecha: 09/07/09
----------------	--	---	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.					X
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

Sí _____ NO **X** _____

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- No solo descansar.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

- No.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- Sí, personalmente asistí a aseguradoras para ver que me ofrecían en los años de anticipación.

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ **X** _____ NO _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- Consultar con entidades que están al tanto de la jubilación si les conviene pensionarse anticipadamente.**
- Ahorren para los estudios de sus hijos.**
- Ser ordenado con el dinero.**

		<p>Corporación Nacional del Cobre de Chile División Andina</p> <p>Los Andes, Chile www.codelco.com</p>
---	---	---

Cuestionario y entrevista a Trabajadores Egresados de la División Andina con el objeto de “Diagnosticar el estado actual que presentan los trabajadores egresados de CODELCO-División Andina”.

I.- ANTECEDENTES PERSONALES:

Sexo: M	Año de Egreso División Andina: 1997	Área en la que se desempeñaba: DEPARTAMENTO MECÁNICO	Fecha: 09/07/09
----------------	--	--	---------------------------

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Las actividades que realizo, me producen desagrado e insatisfacción.				X	
2.- Ahora que estoy jubilado, mi vida me parece vacía.				X	
3.- El jubilar, me ha permitido conocer aspectos de mí mismo que no había descubierto antes.		X			

4.- Según su opinión, esta nueva etapa de vida, ¿le ha llevado a plantearse nuevas metas u objetivos? ¿Cuáles?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa:

¿Cuáles?

- Planificar el tiempo.

5.- En cuanto a su nuevo estilo de vida, ¿Ha desarrollado algún proyecto o emprendimiento personal?

Una parcela, darle dedicación.

6.- En relación con su ahorro previsional:

¿Planificó usted su situación financiera?

Sí _____ **X** _____ No _____

¿Recibió asesoría profesional respecto de este tema?

Sí _____ **X** _____ NO _____

- **Sí, ya que fui dirigente, capacitaciones.**

7.- Después de retirarse de la empresa:

¿Ha participado en algún grupo social?

Sí _____ NO _____ **X** _____

8.- ¿Luego de retirarse de la empresa, padece alguna enfermedad crónica?

Sí _____ NO _____ **X** _____

9.- Según la relación con su familia, luego de retirarse de la empresa, como la consideraría:

Con su Cónyuge

FAVORABLE _____ DESFAVORABLE _____ **X** _____

Con sus hijos

FAVORABLE _____ **X** _____ DESFAVORABLE _____

10.- ¿Mantiene algún contacto con sus ex compañeros de trabajo?

Sí _____ NO _____ **X** _____

11.- ¿Qué recomendaciones le daría usted a las personas que están próximas a egresar de División Andina?

- **Pensar en que van a ocupar su dinero, pasar más tiempo con la familia.**
- **Preocuparse de la salud.**
- **Conversar con la familia.**
- **Asesorarse en la parte previsional.**