

INTERVENCIÓN SOCIAL DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO

EN EL CONSEJO ASESOR REGIONAL DE MAYORES

DEL SERVICIO NACIONAL DE ADULTO MAYOR SENAMA

DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR ALGRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y el TÍTULO PROFESIONAL DE TRABAJADORA SOCIAL

Profesora Guía:

Patricia Castañeda Meneses

Alumnas:

Fabiola Castillo González

Valentina Vergara Cortez

Julio 2023

REF.: Informa evaluación y calificación Proyecto
de Título I y II de alumnas que indica.

VALPARAISO, 24 de julio de 2023.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesora Guía, cumplo con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Proyecto de Título I y II denominado: **“INTERVENCIÓN SOCIAL DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO EN EL CONSEJO ASESOR REGIONAL DE MAYORES DEL SERVICIO NACIONAL DE ADULTO MAYOR SENAMA DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO”**, cursado durante el II semestre 2022 y I semestre 2023 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social, *Srtas. FABIOLA ANDREA CASTILLO GONZÁLEZ y VALENTINA IGNACIA VERGARA CORTEZ.*

Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Proyecto de Título I y II con las siguientes notas:

Proyecto de Título I: 5,0 (cinco coma cero)

Proyecto de Título II: 5,0 (cinco coma cero)



PATRICIA CASTAÑEDA MENESES
PROFESORA GUÍA

AL SEÑOR
JUAN SANDOVAL MOYA
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
PCM/fpu. -

Dedicatorias

Quiero comenzar agradeciendo a mi familia, gracias por todo estos años apoyándome, conteniéndome e impulsándome a ser mejor cada día, sabemos todo el sacrificio que ha significado el llegar hasta acá, este logro es nuestro. A mi hermano y hermana, cada vez que vuelvo a verlos me veo reflejada en mi infancia, sigan siendo ustedes, acá siempre tendrán a alguien que cree en los dos. A mis mascotas, que me han sacado más de una risa; por su amor incondicional que no habrá años que podamos devolver todo ese afecto sincero que nos dan. A mis amigos y familiares, que siempre han creído en mí, en mis convicciones e ideales, han sido importantes para entender que puedo contra cada adversidad de la vida. A la Trabajadora Social Camila R, quien creyó en mí, sacó a relucir todo mi potencial y me enseñó que las segundas oportunidades a veces son mucho mejores que las primeras. A Javiera B, quien me dio la oportunidad de conocer y explorar una parte de mi vocación profesional y a entender que el cambio parte desde nuestras veredas de acción, y que nuestros discursos son el reflejo de nuestro quehacer diario y que la retribución se encuentra en la gratitud de las personas. Al equipo de Gerópolis por brindarme un espacio excepcional y darme confianza en el desarrollo de mis actividades, gracias por sus reconfortantes almuerzos en el comedor, a todos los llevo en el corazón. También dar un caluroso agradecimiento a mi compañera Valentina, quien siempre me dio una palabra de aliento y nos empujó en todo este proceso, gracias por eso y más, eres maravillosa. Y a Sergio J, un profesional excepcional que nos brindó un espacio para desarrollar nuestro proyecto de Título, gracias infinitas por confiar en nosotras.

Fabiola Castillo González

Una de las principales motivaciones para adentrarme en el estudio de la temática de las personas mayores surge del profundo aprecio y amor que recibí de mis abuelos, Gladys Oriana y Mauricio German quienes, aunque ya no están presentes, marcaron mi ser. Agradezco en especial a mi abuela, por el esfuerzo que dedicaron para brindarme un hogar y una educación. Además, quiero expresar agradecimiento a mi hermano y hermanas; Mauricio, Paloma y Rita, quienes siempre han estado presentes en mi vida, apoyándome incondicionalmente sin importar las circunstancias.

A mi padre, quiero dedicarle un especial reconocimiento por su constante apoyo en cada decisión que he tomado, lo cual ha sido fundamental en mi crecimiento personal. Asimismo, no puedo dejar de mencionar a mi compañera Fabiola por el apoyo y paciencia. Y a mis queridos amigos, Candela, Evelyn, Andrés, Allison, Gabriel, Valentina y Amanda les agradezco su acompañamiento, apoyo, cariño, las buenas salidas, callejeos, comidas y por ese calor de hogar que hace Valparaíso una ciudad especial.

No puedo dejar de agradecer al colega Sergio Jara por brindarme la oportunidad de estudiar y trabajar en esta institución, lo cual ha sido enriquecedor para mi desarrollo profesional. También quiero reconocer el valioso conocimiento y guía proporcionados por la docente Patricia Castañeda.

En conclusión, cada experiencia vivida ha contribuido a forjar mi identidad y enriquecer mi perspectiva de la vida. Agradezco profundamente a todas las personas que han sido parte de este recorrido y que han dejado su huella en mí.

Valentina Vergara Cortez

Contenido

Presentación	7
CAPÍTULO I: CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	8
Contexto Institucional	9
1.1 Tipo de institución.....	9
1.2 Antecedentes Generales de Servicio Nacional de Adulto Mayor en la región de Valparaíso	9
1.4 Objetivos y misión de SENAMA.....	10
1.5 Servicio Nacional del Adulto Mayor.	11
1.5.1 Consejo Asesores Regional Mayor (Decreto n°8)	12
1.5.2 Comité Regional del Adulto Mayor (CRAM).....	13
1.6 Contexto Sanitario.....	14
1.7 Contexto Envejecimiento de la demografía	15
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL.....	20
2. Ejes conceptuales temáticos	21
2.1 Definición de persona mayor	21
2.2 Concepto de Envejecimiento.....	22
2.3 Teorías del Envejecimiento.....	24
2.4 Definición de Participación.....	28
2.5 Variables de Grupo.....	32
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO	37
3.1 Fundamentación diagnóstica:.....	38
3.2. Fundamentación conceptual.....	38
3.4. Antecedentes institucionales	42
3.5. Resultado del diagnóstico.....	43
CAPÍTULO IV: PLAN DE TRABAJO.....	45
4. 1 Fundamentación del proyecto	46
4.2 Resultado diagnóstico	47
4.3 Objetivos	48
4.4 Matriz de Planificación	48

4.5 Tabla Gantt	55
CAPÍTULO V: INTERVENCIÓN SOCIAL.....	56
Presentación:	57
5.1 Matriz de planificación de actividades	58
5.2 Registros de intervención social. Modalidad presencial.	62
5.3. Recursos tecnológicos. Modalidad Digital Asincrónica.	77
5.4 Trabajo de gabinete	79
CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL.....	88
Presentación	89
6.1 Evaluación de indicadores por objetivo específico.	89
6.2. Análisis del Objetivo general	95
6.3. Evaluación de las estrategias de intervención:	96
6.4. Evaluación del proceso.....	97
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES PROFESIONALES	101
7.1 Conclusión de la temática	102
7.2 Conclusión del proceso	106
7.3 Conclusión profesional.....	108
Bibliografía.....	110
Anexos.....	117
Anexo 1: Escáner actividad “¿Qué proyectamos?”.....	117
Anexo 2. Escáner actividad “El árbol”	121

Presentación

El presente proyecto de título tiene como objetivo realizar una intervención social en el Consejo Asesor Regional De Mayores de Valparaíso de SENAMA, los aspectos de desarrollo se enfocará en fortalecer el clima grupal y comunicación con la finalidad de contribuir el óptimo desempeño de los integrantes del consejo. La presente intervención ha sido organizada en siete capítulos, en cada capítulo se mostrará parte del proceso metodológico con que se llevó a cabo la intervención social .

En el Capítulo I Contexto de la Experiencia, se exponen los contextos en el que se sitúa el proceso de intervención y que contribuyen a entender los procesos actuales en los que se enmarca la intervención en cuestión. En el Capítulo II Marco Conceptual, se muestran los referentes teóricos, que sentarán las bases conceptuales de las temáticas abordadas por el equipo durante la intervención, ahondando en las características y los aspectos acordes a la materia durante el proceso de investigación para la confección de este capítulo.

En el Capítulo III Diagnóstico, se presentan los antecedentes diagnóstico, que dará el principio clave para la fundamentación de la metodología del proceso de intervención. En el Capítulo IV Plan de Trabajo, se fundamenta el plan de trabajo, dando a conocer la matriz de planificación del proyecto. En el Capítulo V Intervención Social, se organizará de forma ordenada y detallada los registros asociados a cada fase de trabajo, correspondientes a la planificación, crónica de intervención y los cambios de estrategias implementados en el proceso.

En el Capítulo VI Evaluación de la Intervención Social, se realiza una evaluación de indicadores por objetivos, además de un análisis del proceso entorno a los obstáculos que se presentaron durante el desarrollo. Finalmente, en el Capítulo de VII Conclusiones Profesionales, se presenta una reflexión sintetizada de la intervención por temática y metodología utilizada.

CAPÍTULO I

CONTEXTO DE LA

EXPERIENCIA

Capítulo 1 Contexto Institucional

1.1 Tipo de institución

La institución Servicio Nacional del Adulto Mayor, en adelante SENAMA, es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propios, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Planificación.

SENAMA es parte del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, corresponde a uno de los servicios y da cumplimiento de agenda, políticas públicas y leyes del país para abordar las problemáticas de las personas mayores en el territorio nacional.

1.2 Antecedentes Generales de Servicio Nacional de Adulto Mayor en la región de Valparaíso

Dirección	Avenida Brasil N° 1265, piso 5, Valparaíso
Teléfono	32 2157647
Región	Valparaíso
Coordinador Regional	Diego Díaz Santis

1.3 Función de la institución

El Servicio Nacional del Adulto Mayor (ley 19828), le corresponderá las siguientes funciones:

- a) Estudiar y proponer al Presidente de la República las políticas, planes y programas que deban efectuarse para diagnosticar y contribuir a la solución de los problemas del adulto mayor, velar por su cumplimiento y evaluar su ejecución.
- b) Proponer, impulsar, coordinar, hacer seguimientos y evaluar programas específicos para el adulto mayor que se realicen a través de la Administración del Estado.
- c) Incentivar la participación del sector privado en la atención de aquellas necesidades y solución de los problemas derivados del proceso de envejecimiento.
- d) Fomentar la integración del adulto mayor en el seno de su familia y de la comunidad y promover la inserción social de los adultos mayores de forma que se mantengan activos en beneficio propio y en el de la comunidad.
- e) Estimular la coordinación del sector privado con el sector público en todas aquellas acciones que digan relación con mejorar la calidad de vida del adulto mayor.
- f) Prestar asistencia técnica y supervisar a organismos privados con o sin fines de lucro que brinden acogida y atención integral al adulto mayor que facilite su inserción a la sociedad.
- g) Desarrollar y mantener un sistema voluntario de información de carácter público relativo a los servicios que se presten al adulto mayor.

1.4 Objetivos y misión de SENAMA

Misión de SENAMA

Promover y contribuir a un envejecimiento positivo, mediante la implementación de políticas, programas, articulación intersectorial y alianzas público-privadas.

Sus Objetivos Estratégicos son:

- Optimizar las oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque comunitario, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas mayores, a través de acciones que fomenten su autovalencia y aborden la dependencia.
- Fomentar la autonomía y participación de las personas mayores, desde su mirada de prevención de la dependencia, a través del fortalecimiento de las organizaciones y clubes y la generación de alianzas que permitan desarrollar ciudades amigables de inclusión.
- Contribuir a un cambio cultural en torno a la vejez y el envejecimiento, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos y proporcionando garantías eficaces para su ejercicio.
- Fortalecer institucionalmente a SENAMA, con el fin de optimizar la articulación intersectorial e implementar la Política Integral de Envejecimiento Positivo para Chile de manera efectiva, y actuar como referente en la temática.

1.5 Servicio Nacional del Adulto Mayor.

El Servicio Nacional de Adulto Mayor en Valparaíso funciona como órgano regulador para el territorio. También administra los programas y beneficios que se otorgan, además de fiscalizar y hacer cumplir las obligaciones de las instituciones que trabajan junto a SENAMA.

De manera regional, cumple un rol fundamental para los municipios e instituciones de la región de Valparaíso, creando una alianza con las oficinas comunales de adultos mayores, manteniendo una relación de trabajo en función del cumplimiento de programas, políticas públicas y ordenanzas municipales en la materia de vejez. Esto es posible, a través de un trabajo coordinado entre los municipios y las oficinas de la región. Que permite a SENAMA agilizar la resolución de temas que competen a sus facultades.

Por último enfatizando la finalidad de SENAMA de promover el envejecimiento activo, tiene una arista relevante para la conexión con la uniones comunales de personas mayores. Dentro de la región se encuentra el **Consejo Asesor Regional Mayores** que consisten en lo siguiente ;

1.5.1 Consejo Asesores Regional Mayor (Decreto n°8)

El presente documento se desarrollará con los/las dirigentes que representan el Consejo Asesor Regional Mayor, en adelante Consejero. Dicho estamento, fue creado mediante el decreto n°8 en enero de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Los Consejos representan a las diversas organizaciones de su región, y colaboran con el Servicio Nacional del Adulto Mayor, proponiendo políticas, medidas o instancias destinadas a fortalecer la participación de las personas mayores en cada región, la protección de sus derechos, y el ejercicio de su ciudadanía activa. También corresponderá al consejo, tener las siguientes funciones principales;

- Colaborar activamente con SENAMA en relación a la participación social de las personas mayores.

- Conocer , sugerir y hacer recomendaciones a SEMANA sobre políticas, planes, programas e iniciativas relacionadas a personas mayores. Por último la conformación del consejo está compuesto por los representantes legales de las organizaciones de adultos mayores de la región y por las organizaciones de adultos mayores que integren los Comités Regionales para el Adulto Mayor de cada región (CRAM).

Organigrama de Consejero Asesor Regional Mayor

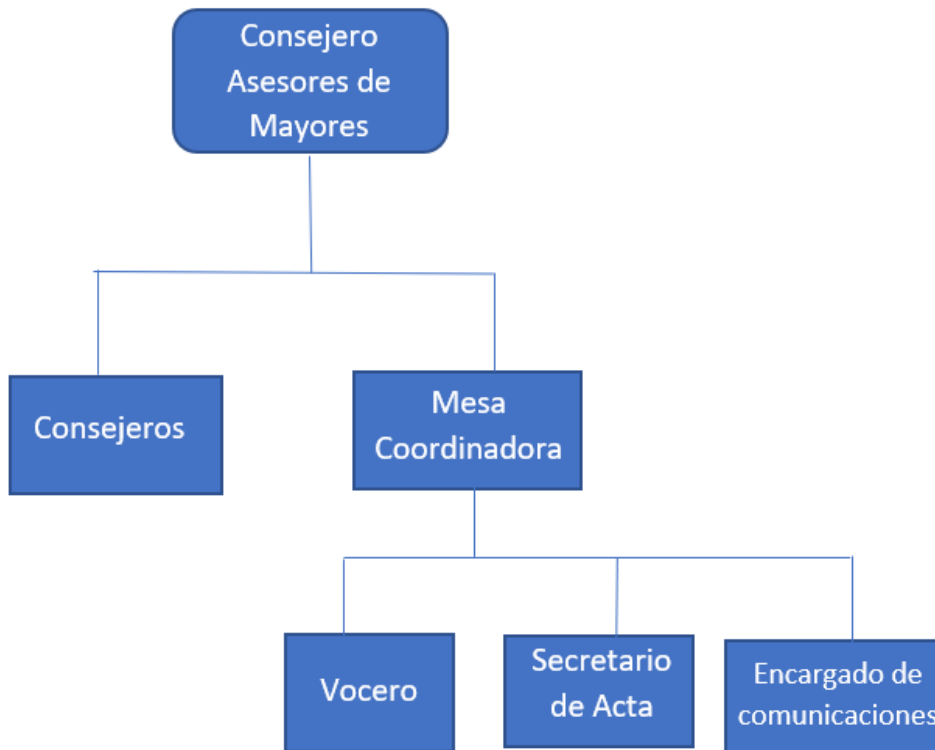


Tabla 1: Organigrama.

Fuente: Elaboración propia

1.5.2 Comité Regional del Adulto Mayor (CRAM)

Es pertinente mencionar que dentro del consejo, en la elección para los representantes, se da un espacio para algunos integrantes provienen del Comité Regional del Adulto Mayor el cual es órgano encargado de realizar todas aquellas acciones encomendadas por SENAMA, tendientes a implementar la política nacional del adulto mayor; administrar de acuerdo al reglamento el **Fondo Nacional del Adulto Mayor** y demás recursos que le sean donados o legados para fines específicos y asesorar al intendente regional en la promoción y aplicación a nivel regional de los planes y programas que beneficien a personas de la tercera edad popular en cada comuna que componen la quinta región.

1.6 Contexto Sanitario

Como respuesta a la crisis sanitaria por el virus COVID-19, el estado Chileno implementa como medida estratégica el plan “paso a paso”, con la finalidad de obtener un control comunal debido a los contagios y así disminuir la saturación de los hospitales. Se definen cinco pasos desde la cuarentena total hasta la apertura avanzada, asociadas a restricciones para la población y condiciones reguladas de funcionamiento de las actividades educacionales, laborales, deportivas, comerciales y de servicios. Como resultado a estas medidas restrictivas entran en tensión con los fundamentos del libre mercado, que promueve libertades personales en la elección de bienes y servicios; así como libertades económicas en la producción y el consumo (Castañeda y Cazorla, 2021). Actualmente en Chile, las medidas y restricciones cada vez disminuyen más, pues la cuarentenas y confinamientos no se aplican en ninguna parte del territorio. Sin embargo, el uso de mascarilla aun es obligatorio en los recintos de salud, ya que el virus sigue activo.

Las restricciones sanitarias anteriormente descritas influyeron en la participación de la persona mayor en la sociedad. La población del rango etario de más de 60 años fue catalogada como un grupo de “riesgo” y fue objeto de restricciones de el tránsito y autonomía, afectando su participación en la sociedad tanto como social, laboral y político. Para las personas mayores la participación es un determinante que se vio afectado en la cuarentena debido al aislamiento total.

Tras el retorno a una nueva normalidad se puede observar en la participación social un reencuentro a la presencialidad, en sus inicios, se debían cumplir protocolos sanitarios como no más de cierta cantidad de personas en un espacio abierto, el uso de mascarilla, etc. Actualmente ante la baja de los contagios y la vacuna dan las condiciones para que no se vea restringida el uso de espacios públicos con los protocolos y la libertad a las personas en reunirse sin el temor a la incertidumbre del virus.

1.7 Contexto Envejecimiento de la demografía

El envejecimiento poblacional hace referencia al proceso de transformación demográfica de las sociedades, caracterizado por el crecimiento de la proporción de individuos de edades avanzadas respecto de los más jóvenes. Dicho cambio demográfico es resultado tanto del desarrollo de las ciencias médicas e innovaciones tecnológicas acaecidas durante el siglo XX y sus efectos en el mejoramiento de la salud de las personas, reducción de la mortalidad y aumento de la expectativa de vida, como también de transformaciones socioculturales que explican la reducción de las tasas de natalidad y fecundidad. (Forttes Valdivia y Massad Torres, 2009, pág.10). Por consiguiente el envejecimiento poblacional es un fenómeno que afecta demográficamente a nivel global, tarde o temprano todos los países evidenciarán importantes cambios sociales, económicos y culturales, los que influirán significativamente en el desarrollo y bienestar de la población (INE, 2022 pág. 18)

En los países latinoamericanos como menciona INE (2022) si bien el fenómeno es generalizado, el avanece demográfico es heterogéneo, y esto se puede evidenciar en los siguientes enunciados; Lo estados que superan el 20% de personas mayor son Uruguay, Barbados y Cuba, le sigue entre el 15% y 17% Argentina, Trinidad y Tobago y Chile, ahora bien Guatemala, Haití y Bolivia son países que no superan el 10% de habitantes mayor de 60 años.

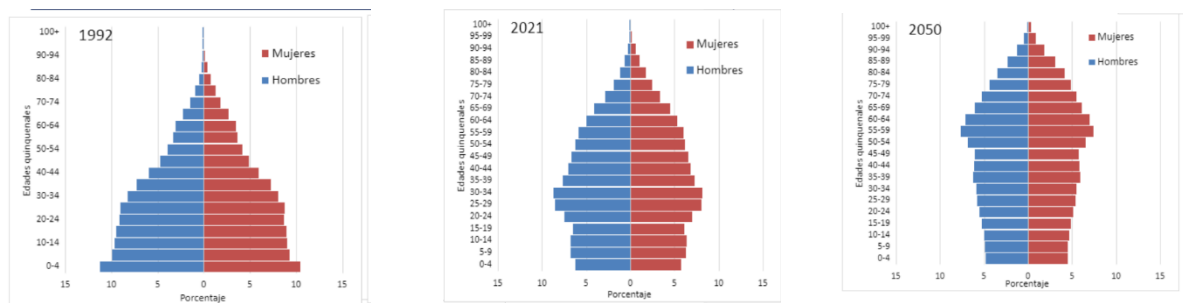


Tabla 2:
demográfico del envejecimiento

Imágenes de crecimiento

Fuente: INE, 2022 (Rojas et al , 2022)

En la tabla 2 se evidencia la trayectoria del envejecimiento de los 90s a la actualidad en Chile, en vista de ello, se determina por medio de los gráficos una proyección para el 2050 de un aumento sostenido de envejecimiento demográfico.

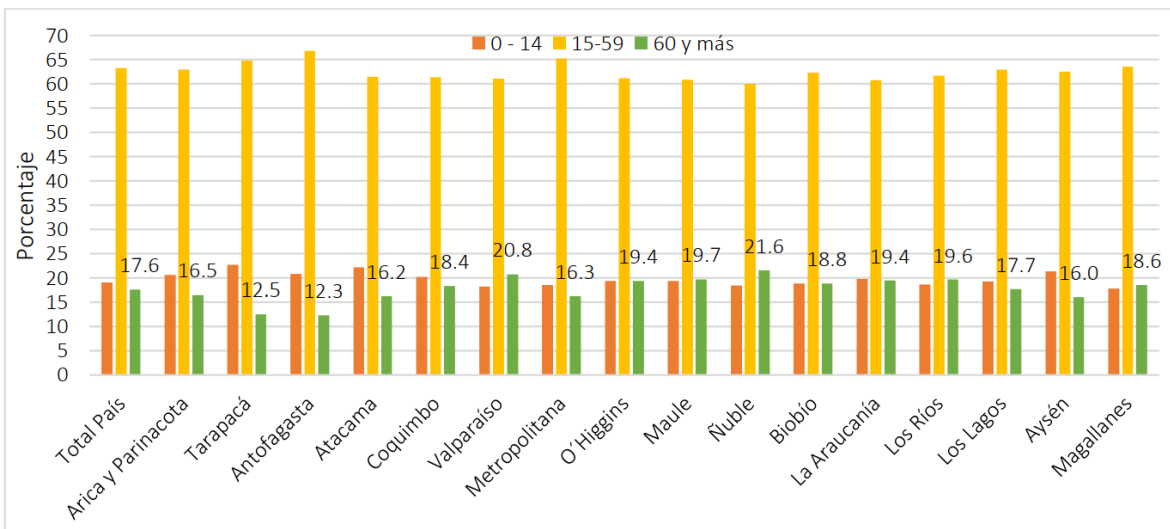
La población gradualmente se está envejeciendo y ante este fenómeno se plantean desafíos de política y riesgos económicos y sociales (Apella, et al, 2019). Los riesgos económicos que se pueden evidenciar en la pirámide demográfica son la implicancia de un envejecimiento de la población económicamente activa, por otro lado en el área social se ve implicada la salud y pensiones, tal como menciona CEPAL.

Será necesario vigorizar una **fuerza laboral** que irá disminuyendo su tamaño con el paso de los años, la que al mismo tiempo deberá afrontar una mayor presión debido a la necesidad de sostener los sistemas de salud, pensiones y previsión social que serán sumamente necesarios para una creciente población de personas mayores. (INE, 2022. pág 87).

Finalmente, el envejecimiento es un hecho irreversible a nivel mundial y nacional, y cada país tiene como desafío y deber el garantizar un buen vivir a las personas mayores incluyendo salud, pensión, oportunidad laboral, entre otros.

El envejecimiento a nivel regional

Gráfico 17: Distribución porcentual de la población según grandes grupos de edad y región de residencia habitual, 2021



Fuente: Estimaciones y Proyecciones de población a nivel regional, Base Censo 2017, Instituto Nacional de Estadísticas.

La población observada en el país se puede visualizar un proceso de envejecimiento heterogéneo como se expone en el gráfico, la región con mayor porcentaje de persona mayor es Ñuble (21,6%) y Valparaíso (20,8%), en cambio Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Metropolitana, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén cuenta con un aumento de población entre 15 - 59 años, se puede interpretar que este dato en particular se puede dar debido al flujo migratorio que está tomando la zona, según INE(2021);

Para 2020 el 82,3 % de los extranjeros viven en cinco de las 16 regiones chilenas. En el eje centro, 61,9 % lo hace en la Región Metropolitana y 6,6 % en Valparaíso. En cuanto al eje norte, el 7,0 % vive en Antofagasta, 4,7 % en Tarapacá y 2,1 % en Arica y Parinacota (cita extraída en Colmenares y Abarca, 2022)

Es decir, la migración puede incidir en la demografía, en específico en el en aspectos económicos, como menciona Apella, et al, (2019) la migración venezolana en Chile, podría constituir una oportunidad económica en un contexto de envejecimiento poblacional, debido a que incorpora a la fuerza de trabajo. Sin embargo el aumento de migración no genera cambio en aspectos demográficos, es decir, qué no hará detención del avance demográfico al envejecimiento.

Contexto en la región de Valparaíso.

A nivel comunal, El Tabo registra el índice de envejecimiento más alto de la región, con 161,3% y la comuna de El Quisco presenta el índice dependencia más alto de la región con 83,1%. (SEREMI de Salud, 2018) Cabe resaltar que ante el riguroso estudio de la temática, se observa que no hay datos cuantitativos en relación a la población de persona mayor por comuna de la región de Valparaíso.

Por otro lado, entre las comunas y provincias de la región, el concepto de envejecimiento cada vez ha adoptado un lugar más consistente en las instituciones públicas y en la población, puesto que el número de personas mayores va en aumento. Sin embargo, aún existen problemáticas que afectan a las comunidades de la región de Valparaíso y que poco a poco se visibilizan y toman acciones tendientes a la mejora.

Dentro de la región, las personas mayores comunican a las autoridades los problemas y obstáculos que presentan en la cotidianidad. A raíz de la información disponible en las páginas de los municipios de la quinta región se logra extraer las problemáticas, algunas de ellas son;

1. La vivienda resulta un factor importante para las personas mayores de las comunas de la quinta región, y que es un desafío constante para los gobiernos el implementar políticas públicas que logren resolver la necesidad de la población en esta materia. Algo que resulta aún más difícil para las personas mayores.
2. El transporte y la accesibilidad a estos también representa un problema para las personas mayores. Dentro de la ciudad, a las personas mayores se les discrimina y ofende por exigir el derecho a rebaja en el pasaje que establece como ley el Ministerio de Transporte (Ley 21.192, art. 3). Sin embargo consideran, aún más relevante hacer hincapié al trato que se le entrega dentro de estos medios de transporte, por ejemplo, enfatizando en la reducción de la velocidad y que se les espere para pagar y sentarse antes de que los conductores empiecen la marcha. En zonas rurales de la región de Valparaíso, se comparten problemáticas similares, y aún más preocupantes debido a la poca flota de

transporte de la que disponen para movilizarse hacia a las ciudades principales y viceversa.

3. Los problemas en salud y mejoras en la atención, tanto en recintos hospitalarios, como en Cefam y centros de atención, se presenta como una problemática de interés para las personas mayores de la región. Este panorama también es posible visualizarlo en muchas partes del país y del mundo.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

2. Ejes conceptuales temáticos

2.1 Definición de persona mayor

Por medio de los siguientes párrafos se ahondará en la definición de persona mayor, definidas por distintas instituciones reconocidas relacionadas en la materia y autores. De primera fuente establecemos la definición desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor, *la Ley N° 19.828 que crea el Servicio, define como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres. La principal tarea, que compromete a todo el equipo SENAMA, es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores del país. (SENAMA / Servicio Nacional Del Adulto Mayor, n.d.)*

La convención Interamericana de los derechos de las personas mayores, establece que la personas mayor es aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor (Convención Interamericana Protección Derechos Humanos Personas Mayores, 2015)

Según la OMS, las personas de 60 a 74 años son consideradas de edad avanzada; de 75 a 90 viejas o ancianas, y las que sobrepasan los 90 se les denomina grandes viejos o grandes longevos. A todo individuo mayor de 60 años se le llamará de forma indistinta persona de la tercera edad y para efectos de esta investigación persona mayor.

Por otra parte, desde una mirada más panorámica, se repara en que los países en vías de desarrollo, coinciden en que esta etapa de la vida inicia a los 60 años, criterio que marca, en algunas legislaciones de América Latina, la edad de jubilación. Esta concepción desde la edad cronológica se relaciona con la pérdida de productividad, debido a la disminución que las personas sufren de las capacidades funcionales que les permiten mantenerse autónomas, independientes y con la capacidad de producir para ellas y otras (Abaunza, et al, 2014)

Todas las definiciones antes mencionadas se relacionan en el ámbito cronológico del curso de vida de las personas mayores, pero es importante entender a la persona mayor en una dimensión aún más amplia, ya que el envejecimiento supone un proceso de aspectos múltiples que afectan a la vida de los individuos. Entender los procesos de envejecimiento como sociales, psicológicos y culturales permiten derribar prejuicios y establecer parámetros de trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

2.2 Concepto de Envejecimiento

Para ahondar en este concepto es necesario entender el envejecimiento como un proceso, y algo inherente a todos los seres humanos. Es complejo definir de manera precisa lo que es el envejecimiento, pues no tiene los mismos significados e interpretaciones en todas las sociedades del mundo. Según la OMS

“Desde un punto de vista biológico, el envejecimiento es el resultado de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, lo que lleva a un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, a un mayor riesgo de enfermedad y, en última instancia, a la muerte. Estos cambios no son lineales ni uniformes, y su vinculación con la edad de una persona en años es más bien relativa. La diversidad que se aprecia en la vejez no es una cuestión de azar. Más allá de los cambios biológicos, el envejecimiento suele estar asociado a otras transiciones vitales, como la jubilación, el traslado a viviendas más apropiadas y el fallecimiento de amigos y parejas.”
(Organización Mundial de la Salud, 2022)

Según Traxler (1980) Las personas mayores como un grupo subordinado a causa de su edad, ven quebrantados sus derechos por la percepción estereotipada y negativa que se tiene de él. A la misma vez, identificó factores que intervienen en las actitudes y conductas peyorativas hacia las personas mayores en la sociedad occidental: el miedo a la muerte, el énfasis en un ideal joven, la productividad medida estrictamente en términos de potencial económico, y la

concentración en la institucionalización de las personas mayores. (la cita es extraída en Reboiras Finardi et al., 2021, pág. 14)

Envejecimiento como proceso	Proceso de envejecimiento	Envejecimiento activo
También llamado envejecimiento normal, en el que se hace referencia a los cambios biológicos esperables relacionados con la edad, sin afectación por causa de enfermedades o de condiciones del entorno.	Este concepto tiene relación con factores ambientales, de estilo de vida y enfermedades que pueden estar vinculadas con el envejecimiento, pero no se deben a este.	Hace referencia al “proceso de hacerse mayor sin envejecer mediante el desarrollo continuado de actividades físicas, sociales y espirituales a lo largo de toda la vida”.

Tabla 4: El envejecimiento según la Organización Mundial de la Salud. Fuente: OMS

El envejecimiento se interpreta como un fenómeno a nivel global. Los distintos países tanto los que son desarrollados como los que están en vías de desarrollo, presentan esperanzas de vida al nacer más altas en comparación a años anteriores. Como panorama general, se estima según la OMS (2022)

“En 2030, una de cada seis personas en el mundo tendrá 60 años o más. En ese momento, el grupo de población de 60 años o más habrá subido de 1000 millones en 2020 a 1400 millones. En 2050, la población mundial de personas de 60 años o más se habrá duplicado (2100 millones). Se prevé que el número de personas de 80 años o más se triplique entre 2020 y 2050, hasta alcanzar los 426 millones”.

A medida que la población envejece, también se reestructuran las creencias y la sociedad en la concientización de este fenómeno global que tiene consecuencias en la salud pública, en la economía y en la seguridad social de los países. Aún así, se le asocia una connotación negativa a

este concepto, dado que hay una visión estereotipada de la vejez, nos presenta un panorama sombrío en el que según avanza la edad se produce cambios negativos, es decir, deterioro y declive en todos los planos de la psiquis humana. Estos clichés son extraordinariamente importantes, no solo porque implican falsas creencias, sino porque tiene efectos despectivos en las personas (Fernández Ballesteros, 2004)

2.3 Teorías del Envejecimiento

Existen distintas teorías para explicar y entender el envejecimiento, algunas explican comportamientos biológicos y otras aspectos psicológicos y sociales de los individuos. Se realizará un desglose de algunas de las teorías del envejecimiento más significativas dentro de la literatura, con el fin de seguir explorando y entendiendo el envejecimiento.

1. Desarrollo Humano de Papalia

El desarrollo humano es un estudio científico del proceso y los cambios que sufren los seres humanos, explicado por Papalia es “el campo del desarrollo humano se centra en el estudio científico de los procesos sistemáticos de cambio y estabilidad en las personas. Los científicos del desarrollo (individuos que trabajan en el estudio profesional del desarrollo humano) examinan las formas en que las personas cambian desde la concepción hasta la madurez, así como las características que se mantienen bastante estables”. (Papalia et al., 2013, pág. 4). Los científicos del desarrollo estudian tres ámbitos principales: físico, cognoscitivo y psicosocial. El crecimiento del cuerpo y el cerebro, las capacidades sensoriales, las habilidades motoras y la salud son parte del desarrollo físico. El aprendizaje, atención, memoria, lenguaje, pensamiento, razonamiento y creatividad conforman el desarrollo cognoscitivo. Las emociones, personalidad y relaciones sociales son aspectos del desarrollo psicosocial. (Papalia et al., 2013, pág. 6). Se presentará la etapa de adultez tardía.

Tabla 6. Etapas del Desarrollo Humano (Adultez tardía)

Etapa	Desarrollo físico	Desarrollo cognoscitivo	Desarrollo psicosocial
Adultez tardía (65 años en adelante)	La mayoría de las personas son sanas y activas, aunque en general disminuyen la salud y las capacidades físicas. La disminución de los tiempos de reacción afecta algunos aspectos del funcionamiento.	Casi todas las personas están mentalmente alerta. Aunque algunas áreas de la inteligencia y la memoria se deterioran, la mayoría de las personas encuentra la forma de compensarlas.	El retiro, cuando ocurre, abre nuevas opciones para aprovechar el tiempo. Las personas desarrollan estrategias más flexibles para enfrentar las pérdidas personales y la inminencia de la muerte. Las relaciones con familiares y amigos cercanos proporcionan un apoyo importante. La búsqueda del significado de la vida asume una importancia central.

Fuente: Desarrollo Humano (Papalia et al., 2013, pág. 8-9)

A través de este cuadro resumen, se pueden observar las principales características en las tres dimensiones en las que el desarrollo humano estudia los comportamientos dependiendo de la edad cronológica de los individuos, en el desarrollo físico, desarrollo cognoscitivo y desarrollo psicosocial.

En concreto se desglosa de manera prioritaria la etapa de *Adultez tardía*, que comprende desde los 65 años en adelante, para entender de mejor manera esta etapa en la que se posicionan

las personas mayores, los autores del libro señalan cambios físicos evidentes, sin embargo en la parte cognoscitiva, es realmente difícil determinar un solo comportamiento o desarrollo, ya que esta parte puede verse influenciada por el transcurso del tiempo en función de los niveles de escolaridad, acceso a salud, entornos y las enfermedades que pueda tener asociada el individuo. A esa altura del desarrollo, los individuos atraviesan distintas situaciones, como los duelos, pérdida de roles, soledad, aislamiento, como también oportunidades laborales, envejecimiento activo, entre otros.

2. Envejecimiento activo

El envejecimiento activo, soporta su idea en las teorías de la actividad y se consolida como una idea de acción en la actualidad para mejorar la calidad de vida y adaptar a los sistemas y a los países a dirigir sus directrices hacia un envejecimiento con estas características de participación y compromiso con las personas mayores.

En 2002, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dio a conocer el documento Envejecimiento activo: un marco político. “En este marco se define el envejecimiento activo como: el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen. Se hace hincapié en la necesidad de actuar en múltiples sectores, con el objetivo de asegurar que las personas mayores sigan siendo un recurso para sus familias, comunidades y economías. El marco político de la OMS reconoce seis tipos de determinantes clave del envejecimiento activo: los económicos, los conductuales, los personales, los sociales, los relacionados con los sistemas sanitarios y sociales y los relacionados con el entorno físico” (OMS, 2015, pág. 5)

Tabla 11. Determinantes del envejecimiento activo

Determinantes transversales	<ul style="list-style-type: none"> ● Cultura ● Género
Determinantes relacionados con los sistemas sociales y sanitarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicios curativos ● Asistencia de larga duración ● Servicios de salud mental
Determinantes Conductuales	<ul style="list-style-type: none"> ● Tabaquismo ● Actividad física ● Alimentación sana ● Alcohol ● Medicamentos ● Cumplimiento terapéutico
Determinantes relacionados con factores personales	<ul style="list-style-type: none"> ● Biología y genética ● Factores psicológicos (inteligencia, autoeficacia, afrontamiento, control)
Determinantes relacionados con el entorno físico	<ul style="list-style-type: none"> ● Entornos físicos ● Seguridad en la vivienda ● Caídas ● Agua limpia, aire puro, alimentos
Determinantes relacionados con el entorno social	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo social ● Violencia y abuso ● Educación y alfabetización
Determinantes económicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Ingresos ● Protección social

	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo
--	---

Fuente: OMS 2002

Todos estos determinantes deben cumplirse en su mayoría para garantizar un envejecimiento activo de la población. Es por esto, que los estados miembros de la organización deben resguardar el cumplimiento de las convenciones o tratados suscritos de estas normativas dirigidas a la población mundial y sobre todo a la población de personas mayores que existen en la actualidad.

2.4 Definición de Participación

Participación, según Corominas (1994) proviene del latín *participatio* y *parte capere*, que significa tomar parte. (extraída la cita, Ende, 2001). La Real Academia (RAE) lo define como acción y efecto de participar, dicho de otra manera, la participación significa tomar parte de algo. Por lo que, la participación es un concepto en que se desenvuelve en la pertenencia de un espacio social, a través de la participación compartimos con los otros miembros del grupo decisiones que tienen que ver con nuestra propia vida y la de la sociedad a la que pertenecemos. (Ende, 2001)

Entonces, qué entendemos por participación, hay diversas formas de analizar el concepto, para algunos autores la participación es una forma de intervención social, le da la oportunidad de identificarse a partir de intereses, expectativas y demandas en común. (Gómez et al., 2011)

Para otros autores, es la forma de integrarse socialmente, ser parte de un organismo y desempeñar acciones en la toma de decisiones. En sí, el concepto engloba diversas formas de ejercer participación, alguna de estas son; participación social, ciudadana, comunitaria y política.

2.4.1 La participación social

La participación social es el involucramiento de un grupo o comunidad, que cuentan con intereses y objetivos en común, dicho de otra manera un espacio público de intercambio de ideas y posicionamiento ideológicos. Tal como define Vega (1997) la participación social;

"Proceso de transformación en respuesta a necesidades de diferente orden y requieren presencia activa y decisoria de las personas, constataría para insertarse en los procesos de decisión de la vida política, decisión de cultura, consumo y distribución. Para que existan actores sociales se deben crear procesos de decisión, movilización, entendiéndose ésta como la capacidad de potenciar para ceder y acceder a la toma de decisiones" (Salas, L. 1997. pág 918).

Por lo tanto, la participación social se desenvuelve en las formas de movilización social y en la acción colectiva que permite al ciudadano tomar parte e incidir en lo que se decide sobre asuntos públicos, en la vida política. (Ferrero y Soto, 2021)

2.4.2. La participación ciudadana

El concepto expuesto tiene la diferencia con la participación social en que este tiene un posicionamiento **cívico**, es decir está relacionado con los modelos democráticos. Cuenta con “el propósito de lograr que la población influya sobre las políticas y decisiones públicas, para ello se hace necesario institucionalizar mecanismos, procesos y organismos a través de una normatividad legal.” (Guillen. et at, 2009) .

Esta interacción participativa es una acción directa con la ciudadanía y el estado, Guillen, et at (2009) nos dice que “la participación ciudadana, es la clave para transformar el espacio de lo local en un espacio público y contribuir a crear condiciones para consolidar una gobernabilidad democrática” (pág. 181)

2.4.3. Participación comunitaria

Martínez, (2009) hace referencia a la participación comunitaria como el involucramiento de las personas en la acción colectiva, tiene la finalidad del desarrollo de la comunidad mediante la atención de las necesidades de sus miembros/as y asegurar la reproducción social. Dicho de

otra manera, la participación comunitaria tiene una adhesión de la persona en la organización y comunidad, cuenta con una pertenencia grupal, además las relaciones sociales están vinculadas a la producción y la transformación social. (Leiva, 2001)

Por lo que, dicha participación cuenta con una organización activa y participativa con un fin de transformar, producir para y en pro a la comunidad, por el cual, asume un papel de agente de cambio.

2.4.4. La participación política

La participación política está relacionado con el involucramiento del ciudadano/a con los mecanismo políticos, esto quiere decir, una participación desde una profundidad en la discusión política organizacional gubernamentales o no gubernamentales, también se puede interpretar como “toda acción voluntaria realizada por los/las ciudadanos/as con el objetivo de influenciar tanto de forma directa como indirecta las opciones políticas en distintos niveles del sistema político”. (Delfino y Zubieta, 2010), por lo que , la participación política tiene una llegada en la población con un funcionamiento de influir a los estamentos públicos, el cual, los autores Delfino y Zubieta (2010) hacen referencia a cómo se subdivide participación política, debido a que esta se adecua a los comportamiento pragmáticos de las organizaciones, como los actos políticos que se relacionan directa e indirectamente con un proceso electoral o en relación a estrategias de discusión político en un grupo, comunidad o territorio.

La participación política convencional es la ejecución de actos políticos que están relacionados directa o indirectamente con el proceso electoral, actividades de campañas políticas, actividades comunitarias, entre otros. Por otra parte, la participación política no convencional, lo más llamativo es la variedad de actividades que encuadran bajo ese rótulo. Esto puede incluir conductas o estrategias políticas como boicots, manifestaciones y acciones de desobediencia civil y agresivas. (Delfino y Zubieta, 2010)

Por lo tanto, la clasificaciones expuesta de la participación, la autora Ziccardi (2001) lo ve de este modo; la participación social se ve como una concepción muy general y que puede extrapolarse a cualquier ámbito debido a la poca precisión conceptual que la definición presenta. La participación ciudadana, por su parte, está relegada a una relación estado y ciudadanos en aras

de velar por intereses sociales; participación comunitaria, lo ve de una manera más amplia y consistente. (lo cita, Chirino, 2017, pág. 20)

2. 4. 5. Participación de personas mayores

La participación es inherente al ser humano además de ser un derecho humano, participar es un componente fundamental para ejercer democracia y discutir temáticas sociales. Para las personas mayores la participación le entrega un rol social, también permite formar nuevas redes sociales, redes de apoyo, además facilita la integración, el sentido de pertenencia y beneficia la salud física y mental individual de la persona. (observatorio del envejecimiento, 2022).

Vega et al. (2002) analiza la perspectiva de la psicología evolutiva del ciclo vital, en el cual, contempla la etapa de jubilación como una oportunidad para el desarrollo de una nueva identidad y para el incremento a múltiples actividades. Dado que es una etapa en que se abandona el mundo laboral y da pie a buscar nuevas actividades para suplementar el tiempo, es por esto que se genera una reestructuración. Por ejemplo, la participación en organizaciones de voluntariado puede servir para que la persona pueda reemplazar positivamente el tiempo que empleaba en el trabajo (Rubio, et al, 2020), por añadidura aporta en beneficios individuales como alta autoestima, sentimientos de utilidad, mejora el estado de ánimo y de salud. (Ferrada y Zavala, 2014)

Desde el envejecimiento activo que propone la OMS, el determinante de entorno social, conlleva a considerar los factores protectores del envejecimiento, es decir, existen factores que promueven este envejecimiento, algunos de ellos son el apoyo social, las oportunidades para la educación, el aprendizaje continuo, la protección y la paz frente a la violencia y el abuso. Todos estos factores son fundamentales para la mejora en la salud, la seguridad y la participación de las personas mayores. La participación figura como una instancia importante dentro del envejecimiento y permite el desarrollo progresivo de las personas mayores las cuales pueden

augmentar su esperanza de vida, es por esto que las autoridades deben “fomentar redes sociales para las personas que envejecen apoyando las sociedades tradicionales y los **grupos comunitarios dirigidos por personas mayores**, el voluntariado, la ayuda vecinal, el asesoramiento y las visitas de personas de la misma edad” (Transmisibles, 2002, Pág. 88)

2.5 Variables de Grupo

Liderazgo

El liderazgo, es la capacidad de guiar y dirigir, dicho de otro modo, el liderazgo posee la capacidad de influir en personas. (Carangui, 2017) Es por esto que es relevante para las organizaciones contar con líderes. Para Siliceo, Cáseras y González (1999)

Explican que el líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales. De este modo, entendemos que el/la líder será el principal interesado en que la organización cumpla sus objetivos (cita extraída Zuzama, 2014, pág. 6)

Kurt Lewin, define tres estilos de liderazgo, el autoritario se basa en un líder que determina los labores, métodos y acciones de la organización y el equipo solo la ejecuta, el democrático se basa en una colaboración con el equipo, es decir, que las decisiones se enfrentan con el grupo y laissez-faire es un líder que no interviene, no ejerce liderazgo, dándole total libertad a la organización, este solo actúa en casos extremos. (Zuzama, 2014)

Para Golman (1998), los líderes fijan la estrategia; motivan; crean una misión; construyen una cultura corporativa. En sí el líder tiene un componente persuasivo para poder mover a una organización, también indica el autor, para que este líder tenga los mejores resultados en el cumplimiento de metas y en relación a la satisfacción de un grupo u organización es en la medida en cómo se van apoyando de los diversos estilos de liderazgo, que son coercitivo, orientativo, afiliativo, democrático, ejemplar y formativo.

Finalmente, el liderazgo ante los autores mencionados se visualiza los diversos estilos para llegar a una meta en común que es cumplir y mantener unida a la organización, ante eso, estos liderazgos han sido estudiados en organizaciones empresariales, lo cual, nos preguntamos cómo esto se puede aterrizar el liderazgo desde una organización social. Rojas (2013) alude que hace dos décadas el liderazgo comenzó a verse más como propio de una comunidad que de un individuo, pues es asumido por distintas personas según sus competencias y momentos. Así comprendemos el liderazgo de una manera colectiva. Asimismo el autor da el análisis al liderazgo comunitario, el cual, lo desglosa en dos conceptos, *liderazgo para la comunidad* representado por los dirigentes comunitarios y *liderazgo de la comunidad* concerniente al resultado del proceso de fortalecimiento y participación en donde todos los miembros ponen al servicio de la comunidad sus capacidades. (Rojas, 2013, pág. 68)

De acuerdo a Montero (2003, p. 100-102), las siguientes características del liderazgo comunitario: 1) su carácter activo, es decir, los líderes son la cabeza visible y a la vez el chivo expiatorio del grupo, así como sus representantes ante otros grupos e instituciones del sistema social; 2) el carácter democrático que caracteriza la participación, ya que aunque tradicionalmente se habla de líderes y seguidores, en el ámbito comunitario éstos últimos no pueden ser categorizados simplemente de este modo (idealmente, una comunidad organizada que participativamente demanda y permite visibilizar la opinión de cada uno de sus miembros y, en este sentido, el líder ejerce su acción gracias a que posibilita la participación de la comunidad y, a la vez, depende de ella); y 3) el modo en que éstos asuman su trabajo también dependerá de las propias percepciones que éstos tienen de sí mismos y de la relación con el grupo, sobre la base de la construcción de su credibilidad y legitimación social a lo largo del tiempo (Se cito en Reyes, pág. 58)

Clima Grupal

El clima grupal será entendido con relación a la disposición del grupo, en ello, el ánimo, tono o sentimiento que es difundido en el grupo u organización, en cual, se ve influido por la comunicación, aspectos emocionales y el desarrollo grupal.

Para Ucrós y Gamboa (2010), el estudio del clima organizacional están relacionados a los factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales.

Factores psicológicos individuales:	<ul style="list-style-type: none"> · Autonomía individual · Grado de satisfacción · Motivación · Sentido de pertenencia · Compromiso y lealtad con objetivos organizacionales · asistencia y puntualidad · responsabilidad en el desempeño laboral · disposición al cambio
Factores grupales	<ul style="list-style-type: none"> · cooperación · trabajo en equipo · lealtad hacia el grupo · apoyo y confianza en el grupo · liderazgo · valores colectivos
Factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> · normas, reglamentos, políticas y planes · orientaciones a resultados y estándares de rendimiento · ejercicio del control · incentivos y factores motivacionales

	<ul style="list-style-type: none">· comunicación y difusión de políticas· modelo de toma de decisiones· estructura organizacional
--	---

Tabla de elaboración propia, información proporcionada del texto Ucrós y Gamboa 2010, Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. Visión gerencial.

Por el cual, en la tabla expuesta en relación al clima grupal, se puede considerar que hay diversos factores que relaciona en el clima, si bien, el clima organizacional es la perspectiva que atribuyen en la organización las relaciones humanas, no es una visión alejada a la percepción del clima grupal, dado a que, la persona está inmerso dentro de un espacio determinado por la naturaleza particular de la organización. (Jaime y Araujo, 2007)

Por ende, el clima grupal u organizacional hace referencia a la evaluación subjetiva del ambiente que tiene consciente los factores individuales, grupales y organizacionales, dicho de otro modo tiene una visión holística de las dinámicas grupales.

Comunicación

La comunicación es un fenómeno que se da naturalmente en todo grupo u organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño. Esta verdad es bien sabida y tiene su fundamento en otra igualmente obvia: la comunicación es el proceso social más importante. Sin ella, el hombre se encontraría aún en el primer escaño de su desarrollo y no existirían sociedad ni cultura. Probablemente la mera sobrevivencia de la especie no hubiera sido posible sin la aparición del lenguaje (verbal y no verbal, hablado y escrito). (Fernández Collado et al., 2002, pág. 11)

La comunicación es la base del lenguaje, del desarrollo social de las personas y de los grupos que se forman a través del tiempo. Para los grupos e individuos, existen distintas formas de comunicación, por ejemplo la comunicación verbal y no verbal.

También existen modelos y teorías que explican este fenómeno inherente al ser humano y de las

sociedades actuales. Algunos tipos de comunicación son: formal, informal, vertical, horizontal y rumores.

Dentro de la comunicación se puede presentar la **comunicación participativa** que, definida a grandes rasgos, es un tipo de comunicación que centra su atención en las personas como actores principales del proceso de cambio y el núcleo de las transformaciones sociales y comunitarias. También la **comunicación efectiva** figura como parte importante en los grupos, ya que la comunicación debe tener condiciones para poder desarrollarse de forma óptima y que el mensaje emitido y recepcionado sea efectivo para su fin. La efectividad de la comunicación influye en la toma de decisiones y en la interpretación del mensaje para los grupos. Por otra parte, es pertinente hablar de **comunicación digital** en una época contemporánea donde la inclusión de los avances tecnológicos en todos los ámbitos de la vida humana es una realidad, por lo que su uso en el quehacer de las organizaciones, tanto en la difusión de sus acciones como en la gestión de los vínculos con sus grupos de interés, presenta una nueva dinámica de comunicación. Los canales de comunicación digital de más uso en los grupos son los teléfonos celulares y computadoras, y la distribución de la información es a través de mensajes de correo y de aplicaciones de mensajería instantánea o por defecto llamadas telefónicas, traducándose en un nuevo ámbito de relación para los integrantes de los grupos y un nuevo aspecto de comunicación.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO SOCIAL

3.1 Fundamentación diagnóstica:

El siguiente diagnóstico abarca un proceso de seguimiento y utilización de técnicas de recopilación de datos en el grupo de Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA Valparaíso. El objetivo del equipo investigador es desvelar mediante dichas técnicas, los principales obstáculos que se puedan presentar en el grupo en sus actividades regulares, así como también proporcionar información adicional respecto a la institución y antecedentes en torno al grupo que se va a trabajar.

Para la institución patrocinante, la elaboración de este documento responderá a la ausencia de material diagnóstico hasta la fecha actual del nuevo ciclo electoral del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA. Esto constituye una oportunidad relevante para el grupo, especialmente en el contexto de su retorno a las actividades presenciales tras el impacto de la pandemia.

3.2. Diagnóstico desde los conceptos en que se enmarca la experiencia

En el enfoque del presente diagnóstico corresponde a persona mayor, liderazgo, clima grupal y comunicación, en ello, se evidencia lo siguiente;

Persona Mayor y Envejecimiento

A raíz de los datos emanados de la sesión diagnóstica, se puede visualizar de qué forma se auto-perciben como persona mayor los integrantes. Algunos consejeros ven esta etapa como algo nuevo y otros tienen una perspectiva de decepción.

“Adulto mayor significa para mi algo que no está hecho en Chile, lamentablemente.”
Persona Mayor 1.

“Significado de persona mayor, yo creo que en nuestro país es muy duro ser adulto mayor, durísimo, porque yo también soy profesor y en el establecimiento donde yo trabajé mis

alumnos a veces me decían viejo: “ahí viene el viejo” ahora en la calle no me dicen así, me dicen:” viejo y tanto, ¿no te has muerto todavía?” Persona Mayor 2.

Haciendo hincapié a lo expuesto en que este fragmento se evidencia como un desafío para el envejecimiento, dado que influye en la percepción generando una desilusión para el individuo respecto a la experiencia. Por otro lado, se ve la visión contraria debido a que esta es una nueva etapa.

“No tengo tan claro como son los funcionamiento, hace poco me jubilé de profesor, y hace poco que estoy viviendo lo que es la tercera edad y esta nueva experiencia” Persona Mayor 3.

Muchas personas mayores en el término de su vida laboral ven en esta nueva etapa una oportunidad para conocer y experimentar, empoderándose de sí mismo y buscando la autorrealización. Aquí analizamos un fragmento en que acoge las problemáticas de las personas mayores y las comunica como una idea de lucha social.

“ Y qué significa ser persona mayor, para mí significa dar todo en tratar de defender los derechos de nuestros pares, yo trato de hacer lo que más puedo, lo que está a mi alcance, de ir solucionando situaciones.” Persona Mayor 5.

Por ende, se entiende que el concepto de persona mayor es un tema en común en el grupo, dando a conocer la visión que tienen la sociedad sobre estos miembros, lo cual, son factores que van influyendo en la percepción del envejecimiento.

Liderazgo

El abordaje del liderazgo se enmarca desde los roles que cumplen los consejeros, por una parte desde su colaboración en el consejo y por otra desde su contribución como dirigentes sociales de sus comunas. El liderazgo resulta algo inherente a estos individuos, pues son representantes de 500 personas mayores en promedio por cada comuna, lo que indica que el consejero trabaja y representa 9.000 personas mayores aproximadamente, por lo que su influencia en los territorios es alta. Las comunidades se ven beneficiadas por el trabajo que

realizan los dirigentes de forma voluntaria, viendo resultados positivos para las personas mayores de sus comunas.

“Ser dirigente nos ha permitido crecer como persona absolutamente, pero también crecer para el otro, porque lo que nosotros estamos hablando esta jornada es como nosotros vemos posibilidades de que todos los adultos mayores de nuestro país tengan los beneficios de cualquier ciudadano.” Persona Mayor 5.

Por otro lado, el liderazgo dentro del consejo ve limitada su influencia y accionar por el hecho de no contar con los recursos para hacer su participación mucho más provechosa y eficiente. Algunos dirigentes condicionan la productividad de su trabajo por esta situación, presentando un descontento y frustración.

*“Cuáles son las alternativas del consejo para trabajar, pero cuando hablamos de eso yo haría otra pregunta, cuando se creó el consejo como decreto supremo, se supone que al crear eso, inmediatamente hay un ítem económico que está dirigido a este consejo, cuando al consejo nos han dicho esta es la plata que hay para este año y esta la plata que podemos contar para hacer algo, **¿qué creen ustedes como consejo que podríamos dar soluciones a estas alternativas?**, cómo lo buscamos, como para poder solucionarlo y tener alternativas hay que contar con recursos, para poder llegar una solución, porque sino nos llevamos a esto mismo todo al papel, todo en la reunión, que el almuerzo, el desayuno, que la once y después no tenemos nada concreto, pero como consejero nosotros sí, nosotros si avanzamos en varias alternativas, **pero nosotros no tenemos los recursos para solución.**” Persona Mayor 3.*

El grupo de consejeros tienen interiorizado su rol como líder, también de sus atribuciones de dirigente en sus comunidades, sin embargo, dejan ver un estancamiento en el potencial del liderazgo, debido a la dificultad en construcción de ideas para la resolución de problemáticas. Comprendemos que ser líder es un sujeto que crea estrategias, motiva y construye una misión en pro a su grupo, comunidad u organización, lo cual, en el grupo focal, dan a conocer esa dificultad mencionada anteriormente, a una baja de ideas o sugerencias como aspecto central de su rol.

Clima grupal.

De acuerdo con Contreras (2003), se puede distinguir en el grupo, su formación, organización e integración, esta refiere en primer lugar la formación del grupo, sus motivaciones y objetivo que este implantó, segundo lugar, la organización grupal que implica contar con un programa, cuidar la asistencia, asegurar la frecuencia de reuniones y gestionar el tiempo de manera efectiva, por último, el sentido de pertenencia e integración son aspectos relevante, al igual que el apoyo mutuo entre los integrantes.

En relación a los factores del clima organizacional (cooperación, compromiso, trabajo en equipo, etc.), se puede observar que el grupo al ser de un nuevo ciclo electoral hay una falta de claridad a las estructuras organizacionales, tal como, a las pautas, reglamentos internos y las directrices del consejero. Ante lo mencionado hace alusión un integrante del consejero:

“no tengo mayor experiencia en estos consejos, pero tengo muchas inquietudes de saber cuál es nuestro rol porque todavía no lo hemos visto en las reuniones, por lo menos en las que yo he tenido me he dado cuenta que las personas que están de antes han hecho muchas cosas y uno pregunta y no está muy claro por ahí y en que ha redundado este aporte, ¿Ha significado algo, no ha significado? ¿Hay alguna evaluación respecto a eso? No se si se nos va evaluando permanentemente para ver si estamos bien o no estamos bien. Entonces ¿te fijas?” Persona Mayor 6.

Siendo un desafío para el grupo el clima organizacional, el factor psicológico individual muestra compromiso y lealtad a los objetivos del consejero. En relación a los factores grupales y organizacionales es complejo mencionar sobre la cooperación y trabajo en equipo dado que la temporalidad del grupo está recién conformándose. Por lo que, son factores que es importante considerarlo para su óptimo rendimiento.

Comunicación

En el aspecto comunicacional, los integrantes en la instancia de discusión del grupo focal se pudo percibir que en ocasiones ciertos dirigentes interrumpen la fluidez del diálogo desviando la temática central para comunicar situaciones personales, si bien hay un grado de concentración en la escucha pero a momento se generaban debates y interseccionan las ideas al otro, habiendo muchas personas hablando al mismo tiempo, conllevando que no se escucharan al uno, al otro.

La comunicación en el grupo es un aspecto fundamental para el desarrollo de este y además permite la evolución del grupo para la organización y comunicación de ideas. Sin esta variable el grupo se ve afectado, traduciéndose en una interrupción continua de los acuerdos y de lo discutido en las reuniones.

3.4. Diagnóstico desde el marco institucional

A raíz de una entrevista ejecutado al encargado de programa de la institución se logró extraer la siguiente información en relación a los antecedentes del grupo a intervenir;

Se establece a través del Decreto N°8 del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) la creación del Consejo Asesor Regional de Mayores, grupo que está compuesto por 20 integrantes elegidos mediante un proceso electoral y cuyo cargo tiene duración de dos años. El enfoque diagnóstico se centra en el nuevo ciclo electoral que asumió a mediados de junio del año 2022, dicho consejo retoma las actividades presenciales, siendo un factor importante para el óptimo desarrollo.

Si bien, el decreto define las funciones y roles del consejo, estas no son llevadas a cabo en su totalidad, dado a que se rigen acorde a un plan de trabajo, elaborado colaborativamente con el encargado de programas de SENAMA y los propios consejeros.

Por otra parte, la gran mayoría de los consejeros han sido presidentes durante muchos años de uniones comunales. Muchos de los miembros han participado en versiones anteriores del consejo, obteniendo más conocimiento del funcionamiento de este.

Sin embargo, a pesar de la trayectoria del consejero, una de las dificultades que presenta continuamente es la falta de confianza hacia las instituciones, es decir, el consejo como grupo

siente que no avanzan, que está limitada e incomprendida su figura o rol. Aunque la institución explique el rol de este genera un disgusto que la labor del consejero sea solo aconsejar a SENAMA, un disgusto que se ha traspasado durante los años, dificultando la finalidad y funcionamiento del grupo, siendo un factor grupal la falta de compromiso y proactividad.

3.5.-JUICIO DIAGNÓSTICO

El resultado de la información recopilada, nos permite tener una visión diagnóstica del sujeto de intervención de la temática a tratar e identificar algunas variables grupales que destacan durante el desarrollo de las reuniones, elementos que son definidos en el capítulo conceptual del presente informe, los cuales orientan todo el proceso de intervención.

Por una parte, el sujeto de intervención se identifica claramente como persona mayor, puesto que, los integrantes del consejo son en su totalidad mayores de 60 años. Estas personas conforman el nuevo ciclo de elección del consejo para el periodo comprendido entre 2022 al 2024.

En relación a este nuevo ciclo, se destacan los siguientes puntos.

- Los integrantes provienen de diferentes provincias de la quinta región, conformando un grupo 20 de las siguientes localidades; Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, La Calera, Panquehue, Putaendo, El Quisco, Quintero, Nogales, El Tabo, Calle Larga, Rinconada de Los Andes, Zapallar, Cabildo, Limache, La ligua y Cartagena.
- Los miembros son conformados por clubes de personas mayores, unión comunal de adulto mayor, mesa comunal de trabajo de persona mayor y organizaciones de interés público de la comuna.

Los consejeros asesores de SENAMA, su principal función es proceder como comunicadores, expresando las inquietudes y problemáticas más relevantes de las personas mayores de sus respectivas comunidades.

En cuanto al espacio facilitado para llevar a cabo el proceso de intervención, se realizan encuentros mensuales de consejero, los cuales son proporcionados para que el consejo ejecute

sus actividades. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esto puede variar dependiendo de los recursos por parte de SENAMA.

Una vez definido el sujeto de intervención con sus respectivas particularidades y la temática que guiará la intervención, es posible identificar el clima grupal lo siguientes puntos:

1. Falta de claridad en la estructura organizacional, entre ellos, la comprensión del rol de consejero, la baja proactividad para convocar reuniones y ausencia de pautas de evaluación de desempeño grupal.
2. En cuanto a la comunicación, se evidencian dificultades durante las reuniones, como interrupciones, se desviaban las temáticas centrales a asuntos individuales y habla simultánea de múltiples personas, lo cual dificulta la escucha activa.

Por ende, se destaca la importancia de abordar el envejecimiento desde una perspectiva integral, en ello la promoción de la participación activa de las personas mayores del grupo establecido, fortalecer el liderazgo de los consejeros, mejorar la comunicación y el clima grupal.

CAPÍTULO IV

PLAN DE TRABAJO

4. 1 Fundamentación del proyecto

La población ha experimentado un continuo proceso de envejecimiento demográfico, lo cual conlleva diversos retos en ámbitos sociales, económicos y de políticas públicas. Tal fenómeno ha sido aludido por Huenchuan (2018), quien destaca la importancia de abordar adecuadamente estas problemáticas;

Lo más inquietante para la región es el escenario en el que ocurre el envejecimiento poblacional, caracterizado por la desigualdad, la pobreza, el agotamiento de un modelo de crecimiento económico insostenible, y el avance del desempleo y del empleo de baja productividad. (CEPAL, 2018, pág. 12.)

Debido a lo mencionado anteriormente se fundamenta que uno de los principales sujetos de atención en las políticas públicas son las personas mayores, dando hincapié al planteamiento a la necesidad de incorporar el paradigma positivo de envejecimiento e integrarlo en las diversas políticas sociales. (Cuesta, 2020)

La OMS (2015) propone la participación de personas mayores como un determinante del envejecimiento activo, es decir, a través de la participación los sujetos logran mejorar su calidad de vida siendo partícipes de su realidad y contribuyendo a la toma de decisiones sobre temas que los involucra y afecta. Es por ello, la importancia de involucrar a las problemáticas expuestas como una oportunidad de intervención con enfoque a la promoción a un envejecimiento óptimo, dicho de otro modo, frente al contexto socio-demográfico del envejecimiento poblacional desde la disciplina de trabajo social es relevante ver la vejez no como un problema sino como una oportunidad de intervención. (Cuesta, 2020).

Bajo esta premisa el proyecto propone la intervención en un grupo de personas mayores, en el cual, de los aprendizajes generados del trabajo social, considera la participación y la relación grupal relevante dentro del grupo a intervenir.

El trabajo social de grupo, Contreras (2003), lo define como acción organizada con fines educativos, que proporciona el sentimiento de pertenencia a la sociedad a la cual pertenece y con la que contribuirá para alcanzar mejoras de niveles de vida. Dado la definición de trabajo social de grupo, es importante considerar este método para intervención con personas mayores, debido a que son un colectivo dentro de la sociedad con un rol social importante dentro de sus comunidades.

Jiménez (2018) plantea sobre la intervención en los grupos lo siguiente:

“la importancia de construir la vida grupal entre los participantes por medio de la interacción constante, teniendo claro que en ella se presentan conflictos que deben ser gestionados, pero que, a la vez, permiten consolidar al grupo; además, deja entredicho que estos acompañamientos se desarrollan, por lo general, a partir de realidades sociales complejas, por las cuales ellos atraviesan, lo cual le sugiere al profesional orientar al grupo y analizarlo a través de teorías y experiencias que conlleven al cumplimiento de objetivos específicos, y concluyan en las transformaciones individuales y sociales de los sujetos.”(pág. 92)

Por lo tanto, bajo las problemáticas expuestas del envejecimiento poblacional, el proyecto se enfocará en la intervención social de grupo con motivo de brindar diversas herramientas del conocimiento de la disciplina para el desarrollo social, dicho grupo conformado por el decreto n°8 (Consejero Asesor Regional de Persona Mayor) perteneciente del Servicio Nacional de Adulto Mayor.

4.2 Resultado diagnóstico

Los resultados obtenidos a partir del proceso diagnóstico en el Consejo Asesor Regional de Mayores se identificó al sujeto de intervención como personas mayores dirigentes y se detectaron problemáticas en las variables de clima organizacional y comunicación.

En cuanto al clima grupal, se encontraron factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afectan la motivación, el liderazgo, compromiso y proactividad, necesarias para el correcto funcionamiento del grupo. Por otro lado, se detectaron dificultades en la

comunicación efectiva. Se concluye que es necesario abordar e intervenir estas problemáticas para que el grupo pueda desarrollarse adecuadamente como consejeros.

4.3 Objetivos

Objetivo general

- Fortalecer las variables grupales que permitan el funcionamiento del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

Objetivo específico

1. Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.
2. Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

4.4 Matriz de Planificación

Objetivo general	Fortalecer las variables de grupo identificadas como clima grupal y comunicación en el Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Al término de las sesiones relacionadas a las estrategias de intervención al clima grupal, el 70% de los/las participantes será capaz de reconocer sus principales aportes para el funcionamiento grupal. - Al término de las sesiones relacionadas a la estrategia de intervención de

	comunicación, el 70% de los/las participantes reconocen e incorporan los principios de la comunicación.
Medio de verificación	<ul style="list-style-type: none"> -Registro de las sesiones realizadas. - Lista de asistencia - Catastro de los cuestionarios aplicados durante la evaluación por sesión

Objetivos	Sesión	Contenido	Indicadores	Medio de verificación	Tiempo	recursos
<p>objetivo 1</p> <p>Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.</p>	<p>“¿Qué proyectamos en el grupo?”</p>	<p>Dinámica para desarrollar factores psico individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participa el 70% del consejo asesor en la sesión. -Al término de la sesión los integrantes reconocen sus metas/temores. 	<ul style="list-style-type: none"> -crónica por sesión - Balance de apreciaciones del grupo en cuanto al reconocimiento de sus metas y temores. -Lista de asistencias 	<p>35 minutos</p>	<p>Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. - Equipo de SENAMA -Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuaderno de apuntes -Lápiz -Cartulina

						-Notas Adhesivas financiero: -Pasajes de traslado estudiantes y consejeros.
objetivo 1 Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.	“El árbol”	dinámica para desarrollar los factores psico individual y grupal	- Participa el 70% del consejo asesor en la sesión. -Los participantes identifican al menos 2 elementos de 4 (partes del árbol) en la actividad	-Crónica por sesión -Lista de asistencias -Registro gráfico de la dinámica realizada en la sesión.	32 minutos	Humano: -Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. - Equipo de SENAMA -Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores Materiales: -Cuaderno de apuntes -Lápices -Cartulinas -Hoja de respuestas financiero: -Pasajes de traslado estudiantes y consejeros
objetivo 1 y 2 Potenciar factores del	“Nuestro Entorno”	dinámica para el desarrollo del Factor organizaciona	-Participa el 70% del consejo asesor	-Crónica por sesión	35 minutos	Humano: -Equipo de

<p>clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.</p> <p>-Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.</p>		1	<p>en la sesión.</p> <p>-Los integrantes relacionan al menos 7 conceptos de 12 de los expuestos en las láminas.</p> <p>-Se responden al menos 2 preguntas de reflexión de las 3 expuestas.</p>	<p>-Lista de asistencia</p> <p>- Registro gráfico de la actividad ejecutada sobre los conceptos aplicados.</p>		<p>estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.</p> <p>- Equipo de SENAMA</p> <p>-Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores</p> <p>Materiales:</p> <p>-Proyector</p> <p>-Cuaderno de apuntes</p> <p>financiero:</p> <p>-pasaje de traslado estudiantes y consejeros</p>
<p>objetivos 1 y 2</p> <p>-Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.</p> <p>-Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.</p>	“Recreamos diálogos”	Dinámica para el desarrollo de los Factores Grupales	<p>- Participa el 70% del consejo asesor en la sesión.</p> <p>- Al menos el 70% de los asistentes entrega su respuesta en el pliego.</p> <p>-El consejero responde 2 preguntas de reflexión de 3.</p>	<p>-Crónica por sesión</p> <p>-Lista de asistencia</p> <p>- Registro gráfico del material usado.</p>	40 minutos	<p>Humano:</p> <p>-Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.</p> <p>- Equipo de SENAMA</p> <p>-Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores</p> <p>Materiales:</p> <p>-Cartulinas o papel craft</p> <p>-lápices o</p>

						<p>plumones</p> <p>financiero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiales - pasaje de traslado estudiantes y consejeros
<p>objetivo 2</p> <p>Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.</p>	<p>“Dialoguemos”</p>	<p>dinámica comunicativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participa el 70% del consejo asesor en la sesión. -Al menos el 50% del grupo participó con una opinión en el plenario. - Al menos el 80% de los asistentes a la actividad respondieron la encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> -Crónica por sesión -Lista de asistencia. - Catastro de la encuesta aplicada sobre la ejecución de la actividad aplicada. 	<p>45 minutos</p>	<p>Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. - Equipo de SENAMA -Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hojas -Lápiz -Cuaderno para apuntes -Cartulina <p>financiero:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gasto de materiales -Pasajes de traslado estudiantes y consejeros
<p>objetivo 2</p> <p>Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de</p>	<p>“Abanico de Conceptos”</p>	<p>dinámica socio-educativa de la comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participa el 70% del consejo asesor en la sesión. -Los integrantes 	<ul style="list-style-type: none"> -Crónica por sesión -Cuestionario de 	<p>40 minutos</p>	<p>Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.

mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.			reconocen al menos 2 tipos de comunicación de 5 después de la sesión -Al menos el 60 % de los asistentes interpreta las láminas de conceptos posterior al video.	“comunicación efectiva” -Lista de asistencia		- Equipo de SENAMA -Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores Materiales: -Láminas con conceptos -Video -Proyector financiero: -pasajes de traslado estudiantes y consejeros.
objetivo 1 -Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.	“Evaluación/ autoevaluación”	Factores organizacionales	- Participa el 70% del consejo asesor en la sesión. -Al menos el 80 % de los asistentes entrega una idea para la actividad de evaluación grupal y autoevaluación -El 70% de los asistentes participa en la confección del instrumento.	-Crónica por sesión -Lista de asistencia -Registro gráfico sobre la lluvia de ideas relacionada con la construcción del instrumento de evaluación y autoevaluación	45 minutos	Humano: -Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. - Equipo de SENAMA -Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores Materiales: -Cuaderno de apuntes -Posit -Lápiz -Cartulina financiero: -Materiales -pasajes de traslado estudiantes y consejeros.

	Cierre y desvinculación con el grupo de consejero	Cierre y desvinculación	<ul style="list-style-type: none"> - Participa el 70% del consejo asesor en la sesión. -El consejo reconoce al menos 4 temas de 8 abordados durante el proceso. -El consejo recibe la información resumen del proceso de intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> -Crónica por sesión - Cuestionarios de evaluación. -Lista de asistencia. -Diapositivas compartidas en la sesión 	35 minutos	<p>Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. - Equipo de SENAMA -Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hojas de papel -lápices -cuaderno de apuntes <p>financiero:</p> <ul style="list-style-type: none"> -pasajes de estudiantes y consejeros.

4.5 Tabla Gantt

Contenido	Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Dinámica para desarrollar factores psico individual y grupal												
Dinámica de factores grupales												
Dinámica para el desarrollo del Factor organizacional												
Dinámica comunicativas												
Cierre y desvinculación												

CAPÍTULO V

INTERVENCIÓN SOCIAL

Presentación:

En el presente capítulo denominado intervención social se detallará el proceso de intervención llevado a cabo durante el proyecto de título. Está conformado por los siguientes apartados:

Se presenta la **Matriz de Planificación de Actividades**, con el objetivo de mostrar el desarrollo de la intervención planificada y evidenciar los cambios de estrategia que se estructuraron en el proceso.

En la **Modalidad Presencial**, dará cuenta de las actividades que se ejecutaron durante el proceso, las cuales posteriormente fueron ajustadas mostrando este cambio en el apartado de **Modalidad Asincrónica** y el **Trabajo de Gabinete**. Estas transformaciones reflejan un proceso de adaptación de las estrategias de intervención a lo largo del proyecto.

5.1.- Matriz de Planificación de Actividades

5.1.- Matriz de Planificación de Actividades.

En este apartado se presenta la matriz de planificación de actividades contemplada en el plan de trabajo, en ello especificando la modalidad que se tenía programada y la que se implementó en el proceso de intervención.

OBJETIVOS	NÚMERO DE SESIÓN	CONTENIDO	ROL DEL EQUIPO DE ESTUDIANTES	MODALIDAD PROGRAMADA	MODALIDAD IMPLEMENTADA
Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.	SESIÓN 1 ¿Qué proyectamos en el grupo?	Clima grupal, dinámica para desarrollar factores psico-individual. 1	Responsabilidad directa	Presencial	Presencial
	SESIÓN 2 “El árbol”	Clima grupal, dinámica para desarrollar factores psico-individual y grupales.		Presencial	Presencial
Objetivo 1 y 2	SESIÓN 3 “Nuestro entorno”	clima grupal y comunicación		Presencial	Digital Asincrónica
	SESIÓN 4 “Recreamos diálogos”	Clima grupal y liderazgo		Presencial	
Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.	SESIÓN 5 “ Dialoguemos”	comunicación		Presencial	Digital Asincrónica
	SESIÓN 6 “Abanicos de conceptos”	Comunicación		Presencial	

Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.	SESIÓN 7 “Evaluación/autoevaluación”	Evaluación	Responsabilidad complementaria a Encargado de Programas SENAMA Región de Valparaíso	Presencial	Trabajo de gabinete
	SESIÓN 8 “ Cierre / desvinculación”	Autoevaluación		Presencial	
	EVALUACIÓN DEL PROCESO Resultados incorporados en Capítulo Evaluación	Evaluaciones sesiones modalidad presencial	Responsabilidad directa	Presencial	Presencial
		Evaluaciones modalidad digital asincrónica		Contacto telefónico	Contacto telefónico

**5.2.- Registros de Intervención Social.
Modalidad Presencial**

5.2 Registros de intervención social. Modalidad presencial.

En este apartado se presenta la matriz de planificación y crónicas de intervención que se ejecutaron presencialmente con el consejo, en un primer apartado se realiza con un grupo más pequeño que son cercanos a la comuna de Valparaíso, ante la dificultad de reunir al consejo, debido a que esto implica un presupuesto y gasto de recursos para trasladar a los integrantes a una reunión en Valparaíso. Dado a esta situación, el equipo toma la decisión de dividir en dos grupos de trabajo: uno en modalidad presencial para los consejeros cercanos a la comuna, y otros en modalidad online para aquellos que están fuera de la comuna.

Por otro lado, en la segunda crónica hubo más convocatoria debido a que SENAMA pudo reunir al consejo y dar espacio a las estudiante ejecutar la actividad.

Matriz de planificación 1
Nombre técnico del grupo: Consejo Asesor Regional de Mayores
Nombre de la sesión: “¿Qué proyectamos en el grupo”
Tiempo programado: 35 minutos
Objetivo específico Potenciar los factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

Estrategia de intervención grupal:

Estrategia de presentación e integración del grupo.

Humano:

- Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Equipo de SENAMA
- Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores

Materiales:

- Notas adhesivas
- Cuaderno de apuntes
- Lápiz
- Cartulina

financiero:

- Pasajes de estudiantes y consejero

Momentos de intervención

Primer momento:

El encargado del grupo, el trabajador social Sergio Jara, será el responsable de presentar a las estudiantes al consejo.

El equipo de estudiantes dará a conocer los hallazgos y elementos que se deben trabajar con el grupo. En una presentación expositiva se expondrán los objetivos y la temática que se abordará en la reunión para que todos los miembros del consejo estén al tanto de los temas a discutir.

Segundo momento:

Comenzará la sesión con la solicitud al grupo a que expresen sus metas, deseos y temores acerca del consejo. En el transcurso de la actividad, se dividirá al grupo en dos y se les proporcionará una hoja para que registren los avances de lo solicitado, en ella, las metas, deseos y temores.

Al finalizar la actividad, las estudiantes, que tendrán un rol de mediadoras, resumirá los resultados para que el grupo pueda observar si los temores y metas coinciden para posteriormente ante los temores expuestos, el grupo aporte con ideas y estrategias con el objetivo de abordar lo identificado.

Tercer momento:

Se dará cierre a la actividad, para dar espacio para que el grupo de sugerencias, preguntas e impresiones a las temáticas tratadas. Las estudiantes mencionan las actividades que serán abordadas la próxima sesión y dan cierre a la sesión despidiendo al consejo y agradeciendo su asistencia.

Plan de evaluación

Se le solicitará a los participantes que compartan su opinión en relación a la dinámica expuesta, para evaluar la sesión.

A raíz de lo mencionado se les preguntará al grupo lo siguiente;

- Según su opinión, ¿la actividad expuesta puede ayudar para mejorar las dinámicas grupales?

Luego de la reflexión de la pregunta expuesta, se les preguntará

- ¿Consideran que la actividad podría ser adaptada y utilizada para abordar otros temas o problemáticas dentro del grupo?
Se otorgará el espacio para opiniones y sugerencias del grupo.

Crónica de intervención n°1 “¿Qué proyectamos en el grupo?”

Objetivo de la sesión:

Potenciar los factores de clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

Fecha: Miércoles 3 de mayo de 2023

Hora de inicio: 10:00 hrs

Hora de término: 12:00 hrs

Lugar: Escuela de Trabajo Social, Colón #2128

Descripción breve de la sesión

Actividad realizada en modalidad presencial

- **Primer momento:**

Las estudiantes llegan al establecimiento a las 9:00 hrs con el objetivo de ordenar el espacio dispuesto para realizar el encuentro con los/as consejeros.

A las 10 hrs reciben a los integrantes del consejo, se les integra ofreciéndoles té/ café, se da espacio para conversar y explicar el motivo de la convocatoria, llenan el listado de asistencia, se les da a conocer el consentimiento informado para luego dar inicio de la sesión.

- **Segundo momento:**

Luego, estas presentan la actividad comenzando con la pregunta: "¿Cuáles son las metas y deseos que tienen planificados para el consejo?". Ellas brindan la opción de cómo llevar a cabo el diálogo, ya sea tomando notas de las ideas o debatiendo. De manera conjunta, se decidió tomar notas para luego exponerlas. En un lapso de 7 minutos, los consejeros anotaron sus ideas en una nota adhesiva.



Fotografía n°1

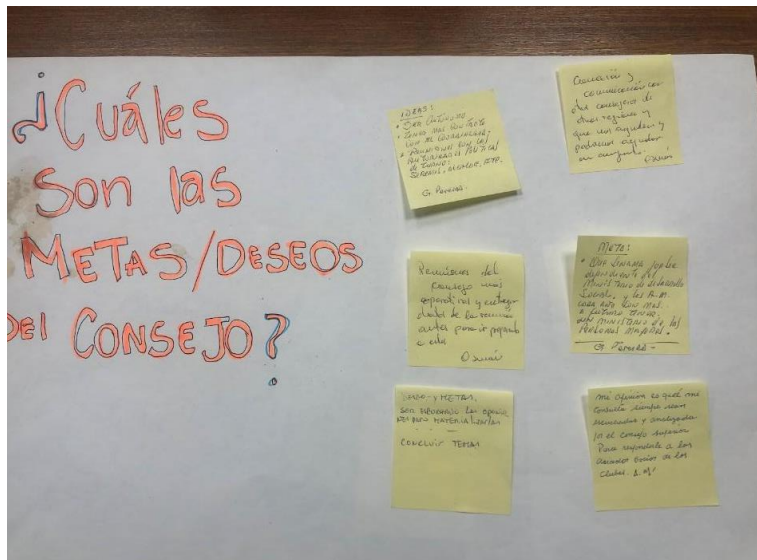
Consejeros trabajando en la actividad planteada.

Fuente: Equipo de proyecto de título

Se colocaron las notas adhesivas en la cartulina para que todas las ideas quedarán expuestas y visibles. Cada nota dice lo siguiente:

- *“Ser autónomo, tener contacto con el coordinador, reuniones con las autoridades políticas de turno: seremis, alcalde, etc.”*
- *“Deseo y metas, ser escuchado las opiniones para materializarlas, concluir temas”*
- *“ Mi opinión es que mi consulta siempre sean escuchada y analizada por el consejo superior para responderle a los asociados socios de los clubes. AM.”*
- *“conexión y comunicación con otros consejeros de otras regiones y que nos ayude y podamos ayudar en conjunto.”*
- *“ SENAMA por ser dependiente del ministerio de desarrollo social, y los AM cada año son más. A futuro tener un ministerio de las personas mayores.”*

- “ Ser escuchado por la autoridad”
- “No poder decir lo que siento, sin ser rechazado”
- “Reuniones del consejo más cooperativas y entregar datos de la reunión antes para ir preparado a esto”



Fotografía n°2

Pliego de cartulina con los posit escrito por los consejeros

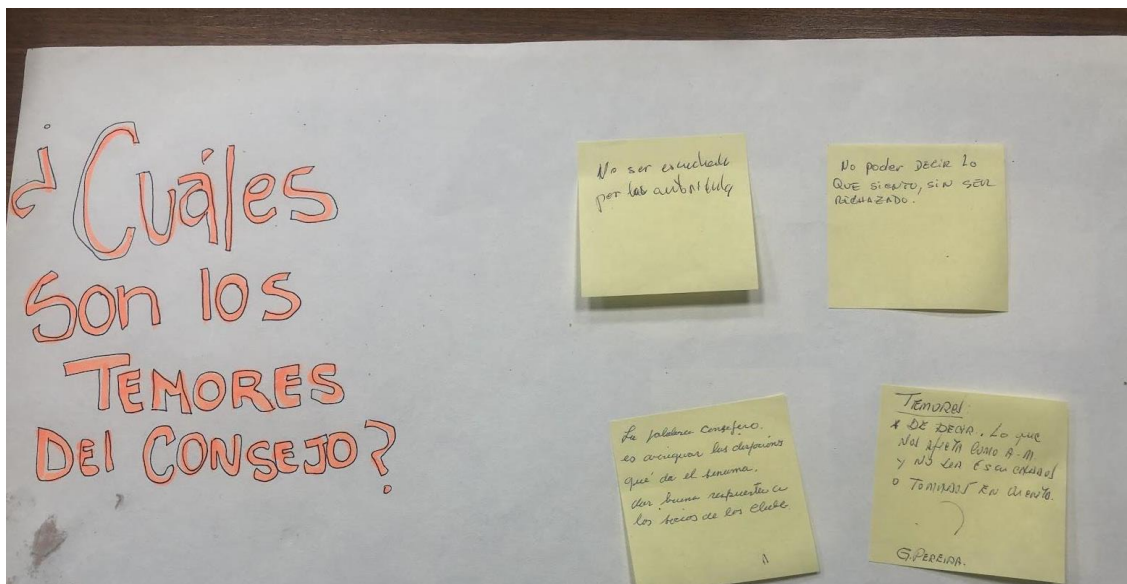
Fuente: Equipo de proyecto de título

Cada consejero explicó por qué escribió esos puntos de meta o deseo, el cual, se destaca el siguiente;

C1. SENAMA por ser dependiente del ministerio desarrollo social y los adulto mayores son más a futuro tener un ministerio de las personas mayores que siempre hemos pedido, ahora a la larga debe ser porque ya seremos más del 50% adulto mayor .

Por otro lado, se observa durante la sesión que los consejeros desviaban la conversación a otras temáticas en relación a situaciones de asociaciones o cómo trabaja el dirigente en los club, el equipo de estudiante escucha los temas en cuestión atentamente, cuando dan por finalizada la idea estas volvían al tema central de la actividad.

Se da por finalizada la primera parte de la actividad. A los consejeros presentes se les pregunta lo siguiente: “¿cuáles son los temores que tienen como consejero?”. Se siguió la misma modalidad anterior, solicitándoles que escribieran sus temores en notas adhesivas para luego exponerlos.



3

Pliego de cartulina con los posit escrito por los consejeros

Fuente: Equipo de proyecto de título

Se expusieron tanto temores individuales como grupales. Entre ellos está el temor de la poca transparencia y formalidad al momento que se desvincula un integrante del grupo, el temor a que los individuos no sean escuchados y a la insuficiente preparación grupal para enfrentarse adecuadamente a las autoridades.

Finalmente para darle cierre a la actividad se les pregunta a los consejeros: “¿de qué forma podemos lograr las propuestas planteadas?”

Se da el espacio a la participación de cada consejero a que de su perspectiva, en el cual todos los integrantes de la sesión concluyen que una de la soluciones es que SENAMA convoque más seguido a reunión de grupo.

Tercer momento:

Se da el cierre de la sesión con un resumen de lo expuesto en la actividad, las estudiantes preguntan qué elementos faltaron en la sesión con la finalidad de que éstas lo consideren en las próximas reuniones. Los integrantes mencionan el incorporar instrumentos visuales tales como trípticos del tema que se expondrá y que las mediadoras acoten las palabras.

Por último el equipo de proyecto da a conocer las fechas y hora de la próxima reunión y agradecen la asistencia de los participantes.

Matriz de planificación 2

Nombre técnico del grupo: Consejo Asesor Regional de Mayores

Nombre de la sesión: “El árbol”

Tiempo programado: 32 minutos

Objetivo específico

Desarrollar el clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

**Estrategia de intervención
grupal**

Técnica de presentación e
integración

Humano:

- Equipo de estudiantes de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Equipo de SENAMA
- Integrantes del Consejo Asesor Regional de Mayores

Materiales:

- Cartulinas
- Hoja de apuntes
- Lápiz

financiero:

- Pasajes estudiante y consejero

Momentos de intervención

Primer momento:

Se realizará una recapitulación de lo trabajado en la sesión previa, luego se llevará a cabo una breve presentación de la actividad con el propósito de exponer la temática que será abordada.

Segundo momento:

La actividad consiste en la representación de un árbol, este puede ilustrar cómo cada miembro del consejo es una parte importante del todo y cada función es esencial del grupo. Tiene como objetivo ilustrar el papel del consejo mediante la representación de un árbol y sus partes. Las estudiantes mostrarán un árbol con sus raíces, tronco, ramas y frutos, lo cual, el grupo debe

asignar una palabra o expresión escrita a cada parte.

El equipo de estudiantes explicará los siguientes elementos del árbol;

- Las raíces representan la base del grupo, es decir, lo que origina e impulsa al equipo a trabajar y estar presente en el consejo.
- El tronco simboliza la fortaleza del grupo y su capacidad para mantenerse unido y enfrentar los desafíos.
- Las ramas del árbol representarán el alcance que puede tener el grupo, como su capacidad para llegar a la comunidad y la región.
- Por último, los frutos del árbol representarán el resultado final del trabajo en equipo, es decir, los logros obtenidos como consejo.

Se les entregará a los participantes una hoja que tiene escrita las partes del árbol, donde deben escribir la frase o palabra que asocia al consejero por cada sección.

Tercer momento:

Se dará cierre a la actividad, para dar espacio de intercambio de preguntas e impresiones y recoger los aprendizajes de la construcción del árbol. Se les solicitará al grupo que traigan propuesta de trabajo, para la siguiente sesión.

Plan de evaluación

Se espera que la actividad ayude a los miembros del consejo a comprender mejor sus funciones, responsabilidades y el trabajo colaborativo puede llevar a resultados significativos. Para evaluar la efectividad de la actividad, se les preguntará a los participantes lo siguiente;

- ¿Qué identificaron de la actividad “ el árbol” ?
- ¿Considera que la sesión proporciona un soporte visual claro para una comprensión de las funciones del grupo?

Crónica de intervención n°2

Objetivo de la sesión:

Potenciar los factores de clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

Fecha: Martes 09 de Mayo 2023

Hora de inicio: 14:45

Hora de término: 15:30

Lugar: Museo de Historia Natural de Valparaíso, Condell #1546

Descripción breve de la sesión

Actividad realizada en modalidad presencial

- **Primer momento:**

Posterior del encuentro de los consejeros y la culminación de las actividades programadas por el grupo (reunión de consejo y almuerzo), el equipo de estudiantes se prepara para realizar la sesión. Se dedican a preparar el material y la sala antes de comenzar.

A las 15 hrs, se presenta la actividad al consejo. Se les explica que la actividad consiste en representar al grupo de consejeros en un árbol por medio de las partes que lo componen; raíz, tronco, rama y fruto. Se utiliza esta metáfora para mostrar la estructura y logros del grupo.



Fotografía n°4

Actividad “El árbol” con el grupo de consejo.

Fuente: Equipo de proyecto de título

- **Segundo Momento:**

Se le entrega a cada uno de los presentes un consentimiento informado para ser autorizadas a grabar y tomar fotos de la sesión en cuestión.

Luego, continuando con la actividad, la estudiante entrega una hoja con las partes del árbol escritas y lápices a los consejeros con el fin de que anoten en una frase o idea.

Se explica a los consejeros que tienen que darle un significado a las partes del árbol (raíces, troncos, ramas y frutos) Se procede a explicar cada concepto y se le da el espacio para que los/las consejeros anoten sus propias visiones y reflexiones. *“Las raíces son de dónde venimos, cómo se conforma el consejero, donde nace, escriban una palabra, frase o idea que asocien a sus raíces como grupo”*

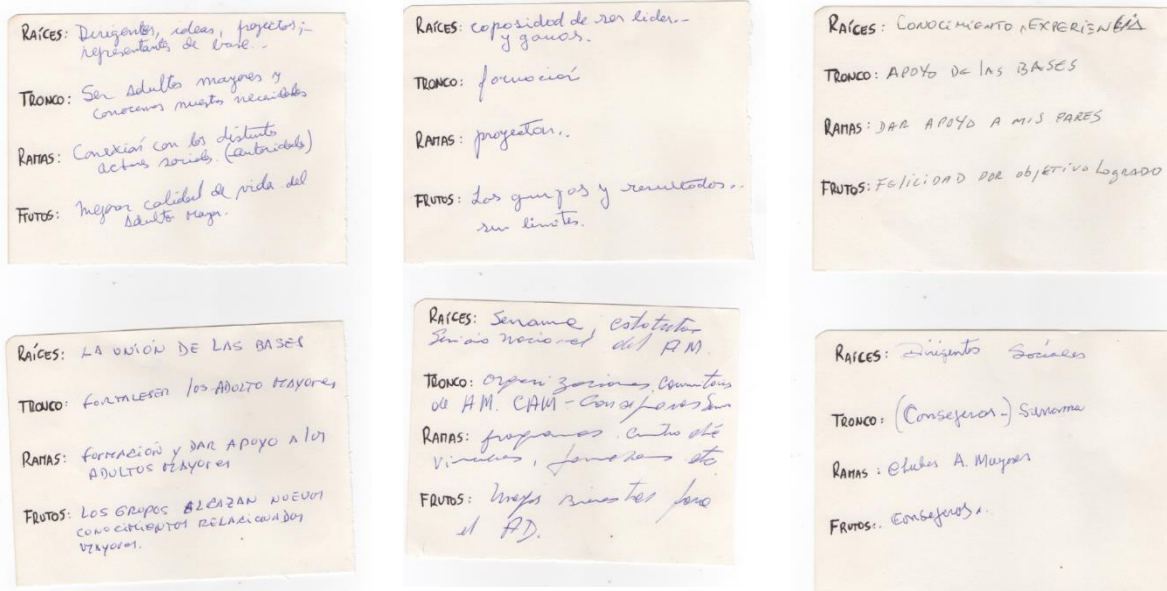
Se presentan las siguientes partes del árbol siguiendo la misma lógica de asociar una palabra con una sección del árbol que represente esa parte en la estructura del consejero. La estudiante apoya

recordando el significado de la parte que se desarrolla en ese momento, repitiendo en cada etapa el significado. Se continua con el tronco, las ramas y las raíces.

Durante el desarrollo de la sesión, se puede escuchar a los consejeros murmurar y discutir sobre una frase o palabra para asociar, generando una conversación entre algunos. Los consejeros siguen las instrucciones que se continúan dando por parte de la estudiante.

Para finalizar, se recogen las hojas que fueron escritas por los consejeros y se leen algunas respuestas por cada parte del árbol, notando que coinciden muchos conceptos en las respuestas.

Algunos ejemplos fueron en la parte de la raíces donde coincide la palabra “dirigente”, en las ramas apoyar a los pares y personas mayores.



Fotografía n°5

Escáner de tarjetas de la actividad “El árbol” con el grupo de consejo.

Fuente: Equipo de proyecto de título

Posterior a esto se les entrega una hoja para la evaluación de la actividad que contiene 2 preguntas con respuesta libre.

Se cierra la sesión, agradeciendo la asistencia y la participación a la actividad.

5.3.- Registros de Intervención Social.

Modalidad Digital Asincrónica.

5.3. Registros de Intervención Social. Modalidad Digital Asincrónica.

Este material asincrónico se desarrolla como respuesta a la baja participación del consejo en las reuniones, ya sea en modalidad presencial o remota. Con el objetivo de garantizar que el contenido sea accesible y pueda ser presentado de manera efectiva, se ha creado un recurso visual.

La siguiente tabla muestra las sesiones restantes que no pudieron ser ejecutadas, que serán abordadas por cápsulas informativas y un pequeño libro que acompaña y apoya el tema presentado.

Sesiones	Material asincrónico	Link de acceso al material
Sesión 5 y 6	Material Cápsula informativa de comunicación	La Comunicación en los Grupos-Consejeros SENAMA
Sesión 3 y 4	Material Cápsula informativa de liderazgo	El Liderazgo en los Grupos-Consejeros SENAMA
Material de apoyo para las sesiones 3,4, 5 y 6.	Material folleto / libro de liderazgo, comunicación y clima grupal	https://drive.google.com/drive/folders/1Y_zLJk8duWTdO3zVXtGwUJUODBnneluD?usp=sharing

5.4.- Producto de Trabajo de Gabinete

**Documento Propuesta de Evaluación y Autoevaluación de desempeño
“Plan de Trabajo Participativo Regional 2022-2024”
del Consejo Asesor Regional de Mayores de Valparaíso SENAMA**

5.4 Producto de trabajo de gabinete

El siguiente ítem consiste en trabajar las sesiones finales en colaboración con el profesional coordinador de programas de la institución Servicio Nacional del Adulto Mayor, la evaluación y autoevaluación para el grupo de Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA con el objetivo de medir y calificar el desempeño del grupo ante sus funciones y roles correspondientes. A continuación se presenta el documento en cuestión.

Documento Propuesta de Evaluación y Autoevaluación de desempeño “Plan de Trabajo Participativo Regional 2022-2024” del Consejo Asesor Regional de Mayores de Valparaíso SENAMA

Presentación

El proceso de evaluación es un momento relevante en los grupos, ya que permite ir obteniendo un seguimiento del trabajo colaborativo realizado. Dicho instrumento constituye un elemento significativo en la gestión organizacional, esto es debido a que da a conocer en profundidad los resultados del desempeño grupal. Además proporciona información que puede ser utilizada para entregar un valor cuantificable y significa una instancia clave para posteriormente desarrollar estrategias.

Este instrumento recopila información de áreas de interés generados desde el equipo de proyecto de título donde se enmarca este documento y la institución patrocinante, donde colaborativamente se desarrollaron las temáticas discutidas para el grupo en cuestión.

Se presentará un instrumento de evaluación de desempeño, dividido en dos formas; evaluación del grupo de consejeros y autoevaluación de los participantes que abordará los ítems de interés a evaluar mediante el instrumento.

Definición de Roles y Funciones

Los roles y funciones del grupo son pertinentes mencionarlos y encuadrarlos para entender la confección y selección de los conceptos de evaluación. El rol de los consejeros nos permitirá comprender los aspectos más individuales de evaluación, mientras que las funciones grupales y del plan de trabajo que diseña SENAMA en conjunto al grupo, dará luces a la parte grupal del consejo.

- **Funciones del Consejo**

- Desarrollar reuniones de consejo para tratar temas de interés para la comunidad y de SENAMA.
- Colaborar activamente con SENAMA en relación a la participación social de las personas mayores.
- Conocer , sugerir y hacer recomendaciones a SEMANA sobre políticas, planes,

programas e iniciativas relacionadas a personas mayores.

- **Funciones y roles individuales**

- Participar en las reuniones del consejo asesor de SENAMA.
- Colaborar activamente con SENAMA en relación a la participación social de las personas mayores.
- Representar al consejo en instancias con otras instituciones y autoridades.

Conceptos de Evaluación

Los conceptos de evaluación de este apartado son elaborados colaborativamente entre el equipo de proyecto de título y el encargado de programa de SENAMA. Los criterios de selección de los conceptos se basan tanto en las funciones del consejo, funciones y roles individuales y funciones respecto del plan de trabajo.

1. Participación
2. Compromiso
3. Propuestas de Trabajo
4. Comunicación
5. Trabajo en Equipo
6. Liderazgo

Objetivo del Documento de Propuesta de Evaluación y Autoevaluación del Consejero Asesor regional Valparaíso

Evaluar y calificar el desempeño de los consejeros asesores regionales de SENAMA de la región de Valparaíso con respecto a las funciones y cumplimiento de su tareas en el cargo en el tiempo de duración del “plan de trabajo participativo regional 2022-2024”

Si bien sabemos, el año anterior marca el inicio del nuevo ciclo electoral del grupo Consejeros Asesores Regionales Mayores, dado al año ya ejecutado el consejo, es de gran importancia realizar una evaluación de desempeño grupal, para visualizar las fortalezas y debilidades del grupo durante el último periodo.

A continuación se presentan las preguntas que se emplearán para la evaluación.

Ítem 1. EVALUACIÓN GRUPAL

- Se va evaluar de la escala del 1 al 5, teniendo en cuenta que el 1 es totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

1. Tengo conocimiento de cuáles son mis funciones de Consejero

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

2. Se ha leído en el grupo el decreto n°8 para corroborar mi aporte como consejero

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

3. ¿Cómo reacciona el consejo ante los cambios que se pueden generar en las planificaciones grupales, tales como, reuniones canceladas, actividad no ejecutadas?
- El consejo busca soluciones
 - Esperan que SENAMA pueda solucionar y dar respuestas
 - El grupo no se encarga.

4. ¿Cómo actúa el grupo de consejero si el encargado de SENAMA no convoca a reuniones durante un largo periodo de tiempo?
- El consejo no actúa, espera pasivamente hasta que el encargado de SENAMA convoca la reunión.
 - El consejo exige la reunión.
 - El consejo busca alternativas para que la reunión se ejecute de igual forma.

5. ¿ En el grupo de consejero se da una comunicación fluida, sin interrupción en las reuniones presenciales?
1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

6. ¿ Existe una comunicación fluida en las reuniones de modalidad remota?
- Sí, todos esperan su turno para dialogar.
 - No, no hay respeto en las palabras y hablan todos a la vez.

7. ¿Cómo enfrenta el consejero los conflictos presentes en las reuniones?. Escriba su respuesta.

8. ¿El equipo de consejero es responsable en traer contenido, propuestas para las reuniones?

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

9. El grupo se coordina para determinar temas de trabajo

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

10. ¿Qué sugerencias tienes para mejorar la eficacia del grupo? Escriba su respuesta.

Ítem 2: AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO GRUPAL

Es relevante para evaluar el rendimiento de un grupo, considerar el desempeño individual, en este apartado, se considera desde una autoevaluación la participación, compromiso y liderazgo. Estos elementos son fundamentales para comprender la contribución de cada miembro del grupo y su impacto en el trabajo colaborativo.

- Se va evaluar de la escala del 1 al 5, teniendo en cuenta que el 1 es totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

1. He asistido a todas las reuniones que me citan para el consejo.

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

2. Ante mi inasistencia a una reunión del consejo

- Aviso mi inasistencia
- Aviso mi inasistencia y mandó un representante a la reunión
- No doy conocimiento de mi falta.

3. ¿ Soy participativo en las reuniones y siempre expreso mi opinión?

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

4. Estando en reunión, me quedo a todas las actividades planificadas

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

5. Doy soluciones frente algún problema que se esté presentando en la reunión

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

6. ¿Estoy pendiente de reunirme seguido con el grupo de consejero?

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

7. Si falto alguna reunión estoy pendiente de que la información sea bajada para estar al tanto de los temas tratados.

1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. Acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO VI EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Presentación

La evaluación corresponde a una etapa del proceso de intervención que es pertinente para conocer si los objetivos que se plantearon desde la planificación fueron obtenidos. Se analiza cada indicador por objetivo específico planteado y es complementado junto con un análisis de resultado del indicador señalado y el juicio evaluativo.

6.1 Evaluación de indicadores por objetivo específico.

La siguiente tabla nos permitirá ordenar la valoración entregada al cumplimiento de los indicadores de evaluación. Se asignará los siguientes criterios.

Medición de Resultados

Logrado	Se cumple el indicador de forma exitosa, los integrantes del grupo acatan todos los aspectos del indicador.
Medianamente Logrado	El indicador no se cumple en su totalidad, sin embargo se logran cumplir ciertos aspectos del indicador.
No logrado	No se logra el indicador en ningún aspecto.

OE1: Potenciar factores del clima grupal del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.		
Indicadores	Análisis del Resultado	Medición
I. Participa el 70% del consejo asesor en la sesión	El primer indicador es no logrado. El equipo de estudiantes llevó a cabo dos sesiones ponderando un 20 % de la asistencia de los integrantes del grupo	No logrado

	en las instancias.	
II. Al término de la sesión los integrantes reconocen sus metas/temores	Este indicador se cumple, ya que los participantes reconocen las metas y temores. Se evidencia a través de las imágenes tomadas en la actividad de las respuestas de las notas adhesivas.	Logrado
III. Los participantes identifican al menos 2 elementos de 4 (partes del árbol) en la actividad.	Se logra exitosamente el indicador, dado que todos los integrantes identificaron en la actividad las 4 partes del árbol. Se evidencia un claro conocimiento de la estructura del consejo, se identifican y logran representar los conceptos.	Logrado
IV. Los integrantes relacionan al menos 7 conceptos de 12 de los expuestos en las láminas.	El indicador se encuentra en nivel no logrado, dado a que los participantes no relacionan ningún concepto.	No logrado
V. Se responden a 2 preguntas de reflexión de las 3 expuestas.	El indicador está en nivel no logrado, los integrantes no responden las preguntas de reflexión.	No logrado
VI. Al menos el 70% de los asistentes entrega respuesta en el pliego	El indicador está en un nivel no logrado, no hay asistencia de los participantes, por lo que no hay respuestas en el pliego.	No logrado

VII. El consejo responde 2 preguntas de reflexión de 3.	El consejo no responde las preguntas de reflexión, por lo que, el indicador se encuentra en nivel no logrado.	No logrado
VIII. al menos el 80% de los asistentes entrega una idea para la actividad de evaluación grupal y autoevaluación	El indicador se encuentra en un nivel no logrado. Ningún participante entrega ideas para la actividad de evaluación grupal y autoevaluación.	No logrado
IX. El 70% de los asistentes participa en la confección del instrumento.	Los participantes no contribuyeron a la confección del instrumento, por lo que, el indicador se encuentra en nivel no logrado.	No logrado

Juicio Evaluativo

Dado a los resultados de los indicadores el objetivo no se cumple, principalmente a que no se pudieron llevar a cabo todas las sesiones planificadas.

En consecuencias del resultado obtenido los aspectos que incidieron fue la baja participación y la inasistencia a las reuniones planificadas en modalidad presencial y online, no se logró desarrollar el contenido en las sesiones según lo planificado, cambiando la estrategia de intervención a la entrega de contenido por medio de modalidad asincrónica.

OE2 Fomentar la comunicación en el Consejo Asesor regional de mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

Indicadores	Análisis del resultado	Medición
I. Participa el 70% del consejo asesor en la sesión	El indicador se encuentra en un nivel de no logrado. No hay participación de los integrantes en la sesión.	No logrado
II. Al menos el 50% del grupo participó con una opinión en el plenario	No hubo una participación de los integrantes del grupo en la entrega de la opinión en el plenario. El indicador se encuentra en un nivel no logrado.	No logrado
III. Al menos el 80% de los asistentes a la actividad respondieron la encuesta.	El indicador se encuentra en un nivel no logrado. Los participantes no responden la encuesta de la actividad.	No logrado
IV. Participa el 70% del consejo asesor en la sesión	No se cumple el indicador porque no hay participación del consejo en la sesión.	No logrado
V. Los integrantes reconocen al menos 2 tipos de comunicación de 5 después de la sesión	Los participantes no reconocen los tipos de comunicación, por lo tanto, el indicador se encuentra en un estado de no logro.	No logrado
VI. Al menos 60% de los asistentes interpreta las	Los integrantes no interpretan las láminas de conceptos, generando	No logrado

láminas de conceptos posterior al video	que el indicador esté representado en nivel no logrado.	
<p>Juicio Evaluativo</p> <p>Dado lo anterior, los indicadores no se cumplen, significando que el objetivo no se concrete. Debido a la baja asistencia y baja participación en las reuniones, se utilizó como estrategia entregar el contenido por medio de una modalidad asincrónica, aún así el contenido no fue visto por la mayoría de los integrantes.</p>		

Objetivo general: Fortalecer las variables grupales que permiten el funcionamiento del Consejo Asesor Regional de Mayores de SENAMA de la región de Valparaíso.

Indicadores	Análisis de Resultados	Medición
<p>I. Al término de las sesiones relacionadas a las estrategias de intervención al clima grupal, el 70% de los/las participantes será capaz de reconocer sus principales aportes para el funcionamiento grupal.</p>	<p>El indicador se encuentra en nivel no logrado, dado que los participantes no identificaron sus principales aportes para el funcionamiento grupal.</p>	<p>No logrado</p>
<p>II. Al término de las sesiones relacionadas a la estrategia de intervención de comunicación, el 70% de los/las participantes reconocen e incorporan los principios de la comunicación.</p>	<p>El indicador se encuentra en nivel no logrado, debido a que, los participantes no reconocen y no incorporan los principios de la comunicación.</p>	<p>No logrado</p>

6.2. Análisis del Objetivo general

Desde la planificación del proyecto, se confeccionaron los indicadores acorde a las sesiones planificadas, dos de las sesiones se ejecutaron en modalidad presencial, se convocan a más instancias de reunión. Sin embargo, el equipo nota una inasistencia en las sesiones convocadas tanto modalidad presencial y online, por lo que se decide emplear otra estrategia en una modalidad asincrónica, puesto que la proyección que se establece hasta ese momento contemplaba la inviabilidad de intervenir ante la ausencia de participación del grupo en las modalidades antes mencionadas.

La nueva estrategia implementada tiene como objetivo proporcionar a los consejeros un material con los temas que el equipo planificó en las sesiones. Se utiliza el recurso digital como una herramienta para suplir el cumplimiento de las sesiones restantes, a través de cápsulas informativas, un libro de apoyo como soporte del contenido entregado y un documento con una propuesta de evaluación del desempeño del grupo de consejeros tanto desde lo grupal como de lo individual, realizado en conjunto con el coordinador de programas de la institución.

Posterior al accionar de la modalidad asincrónica, se puede evidenciar que independiente de la incorporación de la estrategia, la implementación de videos, libros de apoyo y documento para evaluación, deja en evidencia que solo un 16% del universo de participantes vio el contenido entregado, por ende los indicadores expuestos de los objetivos específicos y del objetivo general, **ponderan un resultado que se encuentra en nivel no logrado.**

6.3. Evaluación de las estrategias de intervención:

- La primera estrategia que se implementó en el proceso de intervención mencionado en el quinto capítulo del presente documento, se da a conocer que se establece como equipo dos modalidades de intervención (presencial y online), esta estrategia se aplica con el objetivo de concretar las sesiones, ya que, el consejero no se puede reunir en su totalidad semanalmente por los recursos que implica congregarlos. En esta modalidad se hizo dos grupos, realizándose en la primera y segunda semana la ejecución de las sesiones presenciales, ya que a la tercera semana de intervención se planificó una sesión de carácter presencial y otra online, en las cuales no hubo asistencia y tampoco una justificación de la ausencia del grupo.
- Tras el resultado negativo de la anterior estrategia y vislumbrando que no se podrá concretar la sesiones en la modalidades planificadas, por lo que, junto con el equipo de proyecto de título, patrocinador institucional y docente guía del proceso, se toma la decisión de cambiar la estrategia a una modalidad asincrónica, aún así con el cambio de estrategia a un material audiovisual que aborde el contenido de las sesiones, no hubo resultado positivo dado a que el grupo de consejero no visualizo el material entregado.

Por ende, la modalidad de estrategias implementadas no obtuvo efecto favorable para la intervención social

6.4. Evaluación del proceso

En este punto el equipo de estudiantes realizará un análisis de la etapa de planificación y ejecución de la intervención mediante la tabla Gantt diseñada con el fin de tener un orden temporal de ejecución.

Para comparar el proceso el equipo exhibirá una segunda tabla Gantt que presenta las semanas de trabajo ejecutado en su temporalidad real.

Carta Gantt del proceso programada.

Contenido	Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Dinámica para desarrollar factores psico individual y grupal												
Dinámica de factores grupales												
Dinámica para el desarrollo del Factor organizacional												
Dinámica comunicativas												
Cierre y desvinculación												

Carta Gantt del proceso ejecutado.

Contenido	Mayo				Junio				Julio		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
Dinámica para desarrollar factores psico individual y grupal											
			inasistencia								
Elaboración de contenido											
<ul style="list-style-type: none"> ● Dinámica de factores grupales ● Dinámica para el desarrollo del Factor organizacional ● Dinámica comunicativas 											
Cierre y desvinculación											

Según los resultados obtenidos en la tabla Gantt del proceso ejecutado, es posible observar lo siguiente;

- Dentro del proceso surgieron inconvenientes para llevar a cabo las sesiones, una de estas fue la inasistencia por parte del grupo de consejeros a las actividades planificadas por el equipo de estudiantes, tanto en modalidad presencial como modalidad online, perdiéndose unas semanas para intervenir.
- Ante la dificultad expuesta las estudiantes acuerdan establecer otra estrategia, desplazando las fechas estipuladas desde un comienzo, dando como resultado una demora de 3 semanas para elaborar la nueva modalidad.

CAPÍTULO VII CONCLUSIONES PROFESIONALES

7.1 Conclusiones en torno a la temática

Persona Mayor

El envejecimiento en Chile evidencia diferentes problemáticas sociales, que incluye aspectos relacionados a la salud, pensiones, trabajo, etc. El grupo etario se ha convertido en un fenómeno social, que se ha establecido como eje fundamental en la intervención del Trabajo Social. (Quezada, Rojas y Sepúlveda , 2018)

Por lo tanto, desde el enfoque social que implica el envejecimiento es relevante darle énfasis a las demandas que estas presentan y que se intensificaron con el contexto socio-sanitario, aumentando en la población brechas económicas, sociales y digitales.

De lo antedicho se desprende que uno de los impactos que afecta a las personas mayores es la brecha digital y es sumamente visible para la gran mayoría de las instituciones que en su momento tenían como desafío conectar a las personas a la virtualidad, traduciéndose en una nueva dificultad para el grupo etario. Además de la presión social y cultural que se acrecentaba con la incorporación de las tecnologías, se generaba el acceso y adquisición de las personas para facilitar su día a día y establecer la comunicación por medio de estos dispositivos, todo a consecuencia de un proceso de globalización en el que se enmarca y rige actualmente el mundo.

Por lo que, consecuentemente desde el sistema capitalista, acelerado, producción, y mano de obra, las personas mayores son asociadas a prejuicios de no ser productivos para un mundo globalizado y se encuentran en un contexto de desigualdad constante, desde un aspecto cultural que desplaza la población mayor como sujeto que puede contribuir desde sus experiencias en la sociedad, algunos estudios muestran que los estereotipos negativos y la discriminación percibida por edad, está relacionada con menor bienestar, baja autoestima y una autopercepción negativa sobre el envejecimiento. (González, Nemecio, Gámez, 2022)

Ante la exposición de estos desafíos que presentan las personas mayores, a medida que se establece en la palestra la importancia de abordar el envejecimiento positivo por medio de un proyecto de ley que hoy se discute en las dependencias del congreso del país, para el grupo etario

es una preocupación de instalar una transversalidad entre la población actual y las generaciones venideras para entender el envejecimiento.

Por ende, lo anteriormente referido el buen trato hacia la persona mayor debe sentar las bases de un trabajo a nivel legislativo, institucional, verse reflejado en las prácticas de autoridades, políticos y altos cargos de los espacios públicos, medios de transporte, centros de salud, espacios de atención, la vía pública y las dependencias donde las personas mayores concurren en su día a día.

Clima Grupal

En relación al clima grupal, Ucrós y Gamboa (2010) analizan el clima desde un punto de vista organizacional laboral, evidenciando diferentes enfoques que posibilite la mediación del ambiente organizacional y su análisis. (pág. 180). Por otro parte, a pesar de que el análisis sea desde un enfoque empresarial, los elementos que exponen dan cabida a comprender las dinámicas grupales desde otra perspectiva, profundizando en ámbitos individuales, grupales y organizacionales.

Es preciso señalar que a raíz de lo mencionado resulta esencial observar en el grupo los aspectos mencionados, en ello, en el factor psicológica-individual, que abarca la motivación, el interés, responsabilidad, asistencia y sentido de pertenencia en los integrantes del grupo, este factor tiene la capacidad de influir en el grupo tanto como aspectos negativos o positivos, por lo que, es relevante que en las organizaciones consideren cada sujeto desde una mirada integral.

Sumando lo anterior, los factores grupales que se clasifican, en el ámbito del trabajo en equipo, apoyo, confianza en el grupo, cooperación y liderazgo, desde el entendimiento pragmático del nacimiento del grupo que se llevó a cabo el proyecto, esta surge desde un decreto, el cual, las funciones y roles están impuesta, significando para el grupo no contar con autonomía de acción, esto genera en el grupo desmotivación en el quehacer de consejo y baja proactividad.

Por último, desde la perspectiva organizacional, es crucial contar con las normas, reglas, y un sistema de evaluación de desempeño. Estos elementos desempeñan un papel esencial, ya que contribuyen a las dinámicas grupales e influyendo a un desempeño óptimo. Considerar estos factores otorga un funcionamiento eficiente y efectivo de los grupos.

Por ende, en un aspecto global del clima grupal, es relevante considerar los factores para una comprensión holística del grupo, en ello, contemplado el grupo intervenido, los resultados obtenidos dio pasos para comprender la organización, cómo los integrantes lo entienden el consejo, sus dinámicas y estrategias, concluyendo que es un grupo que sigue el conducto normativo de la institución.

Liderazgo

Considerando la definición realizada en capítulos anteriores sobre liderazgo, es posible mencionar que el grupo intervenido está conformado por líderes comunitarios, este liderazgo se basa en la capacidad de una persona o grupo de individuos para influir en su comuna por un objetivo común.

Los integrantes del grupo no solo cumple sus funciones de consejero en SENAMA, también se involucra en una participación social comunitaria, parte de ello es comprender y atender las necesidades de la población mayor en sus provincias, por lo tanto, son personas capacitadas y conocedores de su quehacer de líder.

Por otro lado, un punto que se evidencia es la poca rotación del liderazgo, gran porcentaje de los integrantes de este consejo llevan varios períodos representando su comuna.

“En la región la verdad es que las presidencias, dirigencias de organizaciones de mayores no varían mucho en el tiempo, por lo tanto, no encontramos hoy en día a un consejo que está compuesto por presidente de uniones comunales que históricamente llevan años presidente o siendo parte cierto de las dirigencias de esta organizaciones, muchos de ellos han estado ya en otras versiones o en años anteriores siendo parte del consejo.” (Encargado de programas SENAMA, 2023) A raíz de lo mencionado, es fundamental indagar el porqué se genera este fenómeno en las organizaciones, se puede hipotetizar que se da por la confianza al líder, dado por sus buenas prácticas o también puede ser porque ha bajado interés de ser dirigente en las organizaciones sociales.

Comunicación

La comunicación se presenta como una base fundamental del desarrollo de un proceso de intervención, esta interacción propia de las relaciones interpersonales y sociales sentaron las bases de los trabajos colaborativos con los individuos del grupo. Se concibe dentro de esto que la comunicación se ha posicionado como un conducto para exteriorizar, dentro de la intervención, las decisiones, los debates, las gestiones y aquellos sucesos que se necesitan notificar para mantener el rapport del profesional con los individuos que se intervienen.

Para efectuar la fase diagnóstica, se instauró la comunicación para explicar mediante las técnicas de levantamiento de datos como el focus group y la entrevista, una panorámica del grupo. En el desarrollo de estas instancias se pudo contemplar algunas falencias en el proceso de la comunicación que se pudieron observar en los momentos de participación con el grupo previamente, vislumbres que quedaron corroborados en los resultados diagnósticos.

Por otra parte, la comunicación se presenta con una dinámica muy distinta a la reconocida por todos, ya que no se desarrolla solo en los espacios presenciales del cara a cara, de las interacciones espontáneas.

Visto desde un punto más contingente, estas nuevas dinámicas de comunicación se vieron exacerbadas durante la pandemia por COVID-19, ya que el aislamiento y confinamiento forzaron a las personas a utilizar las tecnologías para continuar comunicadas, dando pie a una comunicación digital. A raíz de este contexto es que aparecen términos como *brecha digital* donde las personas mayores sufren los efectos de la exclusión por no saber emplear las tecnologías, dando como resultado un desplazamiento del grupo etario de las formas de comunicación más modernas.

Sin contemplar aspectos relacionados al deterioro cognitivo que se presentan en personas mayores, como dificultades en la audición y la visión añadiendo también que las funciones cerebrales van perdiendo su capacidad a medida que transcurre el tiempo, generando una barrera comunicativa.

A raíz de todo lo mencionado, es que se puede entender la comunicación como un aspecto relevante y sustancial para diversos espacios y contextos que las personas simbolizan. Esto decanta en el poder de la comunicación para crear las realidades de los sujetos, influir en las

perspectivas y en los cambios para sus vidas. En un aspecto profesional, en la capacidad y en habilidad que se requiere para construir espacios de confianza, entender y escuchar a los individuos, todas estas interacciones y consideraciones influyen en la calidad profesional del trabajo social.

7.2 Conclusiones en torno al proceso de intervención.

Al finalizar el proyecto es relevante mencionar, que la intervención social es un concepto que deviene de la tradición tecnocrática de Trabajo Social y alude a la relación asimétrica que se establece entre un o una profesional que interviene y un sujeto específico que es intervenido. (Castañeda 2014). Se hace necesario comprender que las particularidades de la intervención social de grupo radica en el rol que toma el profesional, en este caso, desde generar la colaboración y cooperación para potenciar al grupo en cuestión.

Basada en esta perspectiva, desde un comienzo se intentó establecer una relación lineal y no impuesta con el grupo a intervenir, con la intención de no perpetuar lógicas discordantes que entorpecieran el desarrollo del proceso, puesto que los integrantes son conocedores absolutos de su propio quehacer en sus prácticas organizacionales, no obstante, es posible evidenciar que las características de dirigentes no se integran en el funcionamiento del consejero.

En función de esto el equipo de estudiantes elaboró una propuesta de intervención con el fin de fortalecer las dinámicas grupales, esta decisión se tomó de forma transversal, unilateral y consensuada con el encargado de programas de SENAMA, a medida que se desarrollaba las actividades se evidenció que el plan de intervención no fue adecuado, juicio que se acoge ante la inasistencia de los participantes del grupo en las reuniones planificadas en modalidad presencial como en la modalidad remota.

Se discierne de esta situación por una parte el obstáculo que configura el poder gestionar una reunión con los integrantes del grupo de forma presencial en la ciudad de Valparaíso, uno de los inconvenientes radica es que las estudiantes no cuentan con los recursos financieros necesarios para llevar a cabo el plan inicial de trabajo. Por otro lado, se presenta la misma situación desde la institución en la diligencia que significa congregarse a los consejeros para estas

convocatorias, debido a la falta de recursos, puesto que el valor de esta gestión es muy elevado, considerando que debía haber una periodicidad para ejecutar las sesiones de intervención.

Ante el panorama que se presentó, las estrategias para continuar implementando las metodologías juegan un rol clave para subsanar e incorporar los contenidos seleccionados en el diagnóstico para la ejecución de la intervención, siguiendo esta lógica, la toma de decisiones respecto a los cambios que reestructuraron la forma de seguir con el objetivo general de la propuesta permiten al equipo replantear la lógica de intervención, desde un campo más consecuente y oportuno que el definido desde el comienzo.

Esto desde cierto punto, generó una disyuntiva ante los sucesos que podrían surgir sobre la respuesta de los individuos intervenidos, como una posición no receptiva ante el cambio pudiendo ser arriesgado para el desarrollo del proceso. Estos aspectos y factores son precisos contemplarlos dentro de las prácticas profesionales, y es atingente darle espacio dentro del desarrollo, pues posibilitan entender que el proceso no es lineal y que es parte de la esencia del trabajo con los individuos. Además de reconocerlo, hay que identificar cómo influyen dentro del proceso, ya sea de forma positiva o negativa lo que “sugiere al profesional orientar al grupo y analizarlo a través de teorías y experiencias que conlleven al cumplimiento de objetivos específicos, y concluyan en las transformaciones individuales y sociales de los sujetos” (Jiménez 2018, pág. 92)

La importancia de esto también radica en la etapa de la evaluación profesional, por medio de los indicadores estipulados es posible ir midiendo el cumplimiento de los objetivos que se plantea en un comienzo, por tanto también pone en jaque el efectuar un análisis de los resultados de la metodología que el profesional lleva a cabo.

7.3 Conclusión profesional

Considerando el contexto actual ante las contingencias evidenciada en los últimos años, el quehacer profesional se adaptó a las necesidades contingentes y en ello a nuevas modalidades que nos presentó tras el confinamiento del COVID-19. A raíz de este punto, es que las estrategias de intervención se pueden adecuar a factores tecnológicos si este lo requiere, sin embargo, dicho factor queda en un punto en la mesa para la intervención social, debido a que, en los tiempos modernos hay una brecha digital el cual desplaza un porcentaje de la población acceder a ciertas herramientas que ofrece la tecnología.

Si bien la tecnología ha demostrado ser flexible y eficaz para responder a las demandas actuales, es importante reconocer que no puede reemplazar completamente la importancia de la presencialidad. La interacción directa con las personas y la comunidad en su entorno brinda una comprensión más profunda de sus realidades, necesidades y desafíos.

Dado el contexto expuesto, las estudiantes se adaptaron a modalidades de intervención online, para la ejecución de la intervención en el Consejo de Asesores Regional de Mayores, sin embargo, para los integrantes el adaptarse a la digitalización ha sido un desafío, ya que, no manejan en su totalidad ciertas herramientas digitales, como uso de redes sociales, abrir link, ingresar a reuniones por zoom, entre otros, y para otros no es atractivo.

Una deducción de porqué la implementación digital no funcionó para el grupo, pudo darse por sus preferencias y razones, que lleva a que cada integrante no viera, ingresara o asistiera a las reuniones convocadas por el equipo, se puede dar también al interés propio de los consejeros en participar en dicha modalidades o la preferencia de participación.

Por ende, a pesar de que la profesión tiene la capacidad de adaptabilidad y flexibilidad al cambio, las necesidades e intereses del grupo eran diferente y las estudiantes no supieron interpretarlas otorgando algo totalmente distinto.

Siguiendo la idea expuesta anteriormente, las estudiantes se insertaron en este grupo desde una mirada desconocida e inexperta a la praxis de intervención de grupo, decantando en una deficiencia en la mirada analítica y crítica a la viabilidad de concretar el trabajo con el grupo, dado a que, no se contempló por parte la dupla de trabajo el tiempo adecuado para intervenir, sumando los factores externos como los recursos que implicaba reunir al consejo y la

perspectiva que tienen los miembros al consejo dado que se rige al decreto n°8 de SENAMA que crea el consejero, significando para los participante el ser consejero es meramente expresar las demandas y necesidades de la personas mayores, considerando que no es un grupo autónomo por lo que sus funciones se ven supeditadas a la institución. A raíz de esto, podemos interiorizar que hay elementos que puede dificultar la intervención social, debido a que, a los objetivos, tiempo y recursos de programas, planes o proyectos en la práctica se puede ir viendo los obstáculos, tal como menciona Palma (2017);

los diseños elaborados en los gabinetes estatales son, necesariamente generales, porque son “para todos”; pero cuando esos lineamientos se “aplican”, mecánicamente en un territorio concreto, resulta que o le quedan grandes o le quedan cortos a las circunstancias particulares de esa situación y, por tanto, exigen un ajuste para, efectivamente, acertar como respuesta (pág. 19)

Por ende, este proceso permite comprender desde la profesión, que nada es lineal y que ahí radica el poder desarrollar las habilidades características de la profesionalización, este comprende como un cuerpo coherente y estructurado de recursos personales y competencias, cuya finalidad es saber gestionar una situación profesional compleja en que su adquisición y desarrollo ocurre a través de la experiencia acumulada en situaciones profesionales y de la formación. (Le Boterf, 2001, citado por Castañeda y Salamé, 2009) En ello, Los avances tecnológicos, las nuevas tendencias y las demandas cambiantes del sujeto de intervención hace que el contexto sea dinámico y que el profesional debe adaptarse constantemente al quehacer disciplinario, tal como menciona Castañeda y Salamé (2009), para el enfrentamiento de un mundo en cambio permanente, en donde la incertidumbre y la flexibilidad laboral se transforman en condiciones de desempeño permanentes. (pág. 113)

Bibliografía

- Apella, I. R., Packard, T. G., Zumaeta Aurazo, M., & Joubert, C. J. E. (2019). *Retos y oportunidades del envejecimiento en Chile* (No. 133487, pp. 1-214). The World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/es/591471558704698806/pdf/Retos-y-Oportunidades-del-Envejecimiento-en-Chile.pdf>
- Castañeda, P. y Salamé, A.M (2009). *Profesionalidad del Trabajo Social Chileno. Revisa de Trabajo Social* (76), 110-117
- Castañeda, P. (2014). *Propuestas metodológicas para Trabajo Social en intervención social y sistematización. Revista Austral de Ciencias Sociales*, 32(32), 207-210.
- Castañeda-Meneses, P. y Cazorla-Becerra K. (2021) “*Concepciones de salud, sistema de salud público/ privado, Trabajo Social y pandemia covid-19 en Chile*”. *Trabajo Social* 24 (1): 147-167. Bogotá: Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.
- Carangui Yagual, E. (2017). *Liderazgo situacional en la gestión organizacional de la comuna Ayangue* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2017.). <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3925/1/UPSE-TOD-2017-0021.pdf>

- Chirino, C. (2017). *Revisión Histórica sobre la Participación comunitaria y sus distintas connotaciones*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, ciencias y tecnología*, 3(5), 11-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088663>
- Colmenares, N., Abarca, K. (2022). *La migración a nivel local en Chile. Desafíos, demandas y políticas en tiempos de pandemia*. *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 22(1), 164-192.
- *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015)*. *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores* Retrieved November 2, 2022, from http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Contreras, Y (2003). *Trabajo social de grupos*. Editorial Pax México.
- Cuesta, A (2020). *Envejecimiento activo, objetivos y principios: retos para el trabajo social*. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (72), 49-60.
- Delfino, G. I., & Zubieta, E. M. (2010). *Participación política: concepto y modalidades*. *Anuario de investigaciones*, 17, 211-220.
- Ende, M. (2001). *¿ Qué entendemos por participación?* Recuperado de: <http://www.iin.oea.org/iin/cad/participacion/pdf/f3-120.pdf>
- Fernández Collado, C., Nonisk, A. A., Martínez De Velázquez Arellano, A. A., & Andrade Rodríguez de San Miguel, H. (2002). *La comunicación en las organizaciones* (C.

Fernández Collado, Ed.). Editorial Trillas Sa De Cv.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=10352>

- Fernández-Ballesteros, R. (2004). *La Psicología de la Vejez*. Universidad Autónoma de Madrid. Fundación General. <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA16/Roc%C3%ADo%20Fernandez%20Ballesteros.pdf>
- Ferrero, M., Soto, V. (2021) *La participación ciudadana en procesos constituyentes: experiencia comparada y la Convención Constitucional de Chile*.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32780/1/N_09_21_Participacion_ciudadana_y_proceso_constituyente_Experiencias_comparadas.pdf
- Forttes Valdivia, P., & Massad Torres, C. (2009). *Las Personas Mayores en Chile: Situación, avances y desafíos del Envejecimiento y la vejez*, SENAMA
- González, I., Nemecio, J., & Gámez, C. (2023). *LA PERSONA MAYOR Y ESPACIO SOCIAL: LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD Y LA CALIDAD DE VIDA*. *Paradigma*, 44(1).
https://www.researchgate.net/profile/Maria-Isabel-Cristina-Salas/publication/366781384_La_persona_mayor_y_espacio_social_La_discriminacion_por_edad_y_la_calidad_de_vida/links/63b21901a03100368a475172/La-persona-mayor-y-espacio-social-La-discriminacion-por-edad-y-la-calidad-de-vida.pdf
- González, H; Caro, I; & Bedoya, I. (2011). *Antecedentes históricos y perspectivas de la participación social en el sistema de salud colombiano*. *Tendencias y Retos*, 1(16), 79-91

- Guillen, A., Sáenz, K., Badii, M. H., & Castillo, J. (2009). *Origen, espacio y niveles de participación ciudadana*. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 4(1). [http://www.spentamexico.org/v4-n1/4\(1\)%20179-193.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n1/4(1)%20179-193.pdf)
- INE, Rojas, F. H., Rodríguez, L., & Rodríguez, J. (2022). *Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población*. Instituto Nacional de Estadísticas. https://www.google.com/url?q=https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/documentos-de-trabajo/documentos/envejecimiento-en-chile-evolucion-y-caracteristicas-de-las-personas-mayores.pdf?sfvrsn%3Db76bd496_4&sa=D&source=docs&ust=1670018
- Huenchuan, S. (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos*. Cepal.
- Jaime, P., y Araujo, Y (2007) *Clima y cultura organizacional ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?. Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM, Vol. 1, 2007 (Ponencias), pág. 19* <https://www.google.com/url?q=https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo%3D2486886&sa=D&source=docs&ust=1670023502104764&usg=AOvVaw10VcOwa6TbcbOreGVJJBee>
- Jiménez, M (2018). *Trabajo social con grupos y sus dimensiones de intervención. Revisión documental en América Latina*. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 34(34), 84-124.

- *Leiva, E. (2001). El Concepto de participación comunitaria en la política social del estado chileno durante los gobiernos de la concertación: revisión histórica desde la perspectiva de la psicología comunitaria (Doctoral dissertation, Tesis inédita de para optar al Título de Psicólogo). Universidad de Chile, Santiago, Chile).*
- *Martínez, M. T. V. (2009). Participación ciudadana y políticas públicas. Eduardo Guerra, Décimo Certamen de Ensayo Político, 31-48.*
- *Observatorio del Envejecimiento (2022). Participación Política y Social de las Personas Mayores. Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Compañía de Seguros Confuturo.*
- *OMS. (2015). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Organización Mundial de la Salud.*
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf
- *Organización Mundial de la Salud. (2022), 10 1. Envejecimiento y salud.*
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- *Palma, D. (2017). La práctica del trabajo social y el sentido de la sistematización. Pensamiento y Acción Interdisciplinaria, 3(1), 10-28*
- *Papalia, D. E., Feldman, R. D., & Martorell, G. (2013). Desarrollo humano. McGraw-Hill / Interamericana de España, S.A.*
<https://psicologoseducativosgeneracion20172021.files.wordpress.com/2017/08/papalia-feldman-desarrollo-humano-12a-ed2.pdf>

- *Quezada, D., Sepúlveda, C., & Rojas, P. (2018). Trabajo social y envejecimiento en Chile: una revisión a los lineamientos, metodologías y políticas públicas.*

<https://sitios.vtte.utem.cl/cuadernots/wp-content/uploads/sites/10/2018/11/cuaderno-de-trabajo-social-n11-2018-Quezada-Rojas-Sepulveda.pdf>
- *Reboiras Finardi, L., González, D., & Sosa, Z. (Eds.). (2021). Las dimensiones del envejecimiento y los derechos de las personas mayores en América Latina y el Caribe: textos seleccionados 2009-2020. Naciones Unidas, CEPAL.*

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46730/S2000842_es.pdf
- *Reyes, M (2013). Liderazgo comunitario y capital social: una aproximación desde el campo biográfico. Universitat Autònoma de Barcelona.*

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/129380/mirelde1.pdf>
- *Rojas, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. Psicología para América latina, (25), 57-76.*

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n25/a05.pdf>
- *Rubio, L., Aranda, L., & Dumitrache, C. G. (2020). Evaluación de la participación en actividades de ocio en personas mayores: el papel del entorno de residencia, género, estado de salud y depresión/Evaluation of Participation in Leisure Activities in Old Age: the Role of Residential Environment, Gender, Health Status and Depression. Psychology, Society, & Education, 12(3), 215+.*

<https://link.gale.com/apps/doc/A656773732/AONE?u=anon~58f0560a&sid=googleScholar&xid=1e4019b2>

- Salas, L. (1997). *La participación Social: Una Alternativa para la Construcción social de la Salud*. *Revista de Trabajo Social*, 51.

<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v22n511997/art02.pdf>

- SEREMI DE SALUD, Vasquez, M., & Santander, C. (2018). *Diagnostico Situación de Salud Personas Mayores*.

https://www.google.com/url?q=https://seremi5.redsalud.gob.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2018/11/Diagn%25C3%25B3stico-Situaci%25C3%25B3n-Salud-Personas-Mayores-Valpara%25C3%25ADso.pdf&sa=D&source=docs&ust=1670020249519033&usg=AOvVaw0qTG7aPJJi1apTv-hz

- SENAMA | Servicio Nacional del Adulto Mayor. (n.d.). CONADI. Retrieved November 2, 2022, from <https://www.conadi.gob.cl/html/senama.php>

- Transmisibles, G. O. D. E. N., & Mental, S. (2002). *Envejecimiento activo: un marco político*. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37(S2), 74-

105. https://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/vejez/oms_envejecimiento_activo.pdf

- Ucrós, M., Gamboa, T. (2010) *Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos* *Visión Gerencial*, núm. 1, enero-junio, pp. 179-190 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.

- Vega, J., Buz, J., & Bueno, B. (2002). NIVELES DE ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN LAS PERSONAS MAYORES DE 60 AÑOS. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (45), 33-53.
- Zuzama, J (2014) *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les Illes Balears.

Anexos

Reuniones del Consejo más operativas y entregar ideas de la reunión antes para ir preparando e ir.

Oscar

Anexo 1: Escáner actividad “¿Qué proyectamos?”

IDEAS:

- SER AUTÓNOMO
- Tener más contacto con el coordinador.
- Reuniones con las autoridades políticas de turno: SEREMIS, ALCALDE, ETC.

G. Pérez.

Reunión y comunicación con otros consejos de otras regiones y que nos ayuden y podamos ayudarnos en conjunto.

Oscar

Meta:

- Que SENAMA por ley. dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. y los A.M. cada año con más. a futuro tener un ministerio de las Personas Mayores.

G. Pérez -

No ser escuchado
por las autoridades

No poder decir lo
que siento, sin ser
rechazado.

DESEO - Y META
SER EXPUESTO LA OPINION
NEL PAGO MATERIALIZAR
CONCLUIR TEMA

mi opinion es que mi
Consulta siempre sean
estructuras y analizadas
por el Consejo Superior
Para responderle a los
Asociados Socios de los
Clubes. A.M!

La palabra Consejero.
es aconsejar las decisiones
que da el senema.
dar buena respuesta a
los socios de los clubes.

A

TEMOREL:

* DE DECIR. Lo que
nos afecta como A.M.
y no ser escuchados
o tomados en cuenta.

G. PEREIRA.

Anexo 2. Escáner actividad “El árbol”

RAÍCES: Dirigentes, ideas, proyectos, representantes de base.

TRONCO: Ser adultos mayores y conocer nuestras necesidades

RAMAS: Conexión con los distintos actores sociales. (autoridades)

FRUTOS: Mejor calidad de vida del adulto mayor.

RAÍCES: CONOCIMIENTO, EXPERIENCIAS

TRONCO: APOYO DE LAS BASES

RAMAS: DAR APOYO A MIS PARES

FRUTOS: FELICIDAD POR OBJETIVO LOGRADO

RAÍCES: LA UNIÓN DE LAS BASES

TRONCO: FORTALECER LOS ADULTOS MAYORES

RAMAS: FORMACIÓN Y DAR APOYO A LOS ADULTOS MAYORES

FRUTOS: LOS GRUPOS CREAN NUEVOS CONOCIMIENTOS RELACIONADOS VZAYOROS.

RAÍCES: Dirigentes Sociales

TRONCO: (Consejeros) Sumama

RAMAS: Clubes A. Mayores

FRUTOS: Consejeros.

RAÍCES: coposidad de ser lider- y gaudir.
TRONCO: formación
RAMAS: proyectos.
FRUTOS: Los grupos y resultados en límites.

RAÍCES: COMPARTIR INQUIETUDES DEL DÍA A DÍA VIVIR
TRONCO:
RAMAS: A CERCAJIMIENTOS DE OTRAS ENTIDADES
FRUTOS: ALCANOS-LOGROS EN FAVOR DEL A. MAYOR

RAÍCES: Sename, estatuto del S. N. A. M.
TRONCO: Organizaciones, Comités de A.M. CAM - Compañeros
RAMAS: programas, centros de vivienda, fono, etc.
FRUTOS: Mejores servicios para el A.D.

RAÍCES: Dirigentes. Socios.
TRONCO: Consejo =
RAMAS: CAM - UCAM - A.S. N. I. D. (A.G.)
FRUTOS: SENAMA =

RAÍCES: UNIFICAR IDEAS EN GRUPO
TRONCO: TRABAJAR por los ADULTOS MAYORES
RAMAS: SER RECONOCIDO por las AUTORIDADES.
FRUTOS: SER CUANDO SE LOGRA TERMINAR UN TEMA IMPORTANTE para los ADULTOS MAYORES.

RAÍCES: lo que he sembrado en A.M. a través del T. C. M.
TRONCO: El resultado de lo sembrado he unido
RAMAS: los centros habilitados hacia los Uniques Generales.
FRUTOS: el futuro de los A.M. he experimentado en organismos y apoyo a ellos.

