



Universidad de Valparaíso  
Facultad de Derecho Y Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social



**“UN APOORTE DEL TRABAJO SOCIAL EN LA  
FORMACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE  
EDUCACIÓN PARA EL/LA ADULTO/A MAYOR,  
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA  
ANDRAGOGÍA”**

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

**Profesora Guía** : Sra. Marta Bustos Díaz  
**Alumnas Seminaristas** : Srta. Carolina Mena Vega  
Srta. Pilar Pizarro Mora.  
**Institución Patrocinante** : I.Municipalidad de Valparaíso  
Oficina Comunal del Adulto Mayor

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN GENERAL</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b><u>CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	<b>8</b>
Contexto Institucional Oficina Comunal Adulto Mayor	8
Contextualización	9
Organización de la Institución	9
Oficina Comunal del/la Adulto/a Mayor	9
Antecedentes Históricos	12
Políticas que sustentan el accionar de la OCAM	13
Objetivos de la Oficina Comunal del Adulto/a Mayor	14
Estrategia Metodológica	15
Grupo Objetivo, Cobertura y Radio de Acción	16
Prestaciones que otorga	16
Áreas Funcionales de la OCAM	17
Trabajo Social en la Institución	22
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b><u>MARCO REFERENCIAL</u></b>	<b>25</b>
Conceptualización del envejecimiento	26
Contextualización del envejecimiento en Chile	28
Cambios demográficos en la población chilena	28
Cambios demográficos en la población Adulto/a Mayor	30
Población actual de los/as Adultos/as Mayores en la Región de Valparaíso	33
Políticas sociales y derechos humanos de los/las adultos/as mayores	35
Políticas Internacionales sobre el/la Adulto/a Mayor	35
Políticas Nacionales sobre el/la Adulto/a Mayor	39
Etapa de la vejez e imagen social	44
Cambios Físicos y/o Biológico	45
Cambios Psicosociales	46
Tiempo libre, ocio y recreación	47
Jubilación	48
Capacidades intelectuales de los/as adultos/as mayores	50
Desarrollo cognoscitivo en los/as adultos/as mayores	52
Educación y Adulto/a Mayor	54
Educación y Adulto/a Mayor: Una perspectiva Andragógica	59
Facilitadores/as del Aprendizaje	62
Aprendizaje Andragógico	63
Talleres OCAM, según perspectiva Andragógica de enseñanza para adultos/as	64
Perfil de los/as Monitores/as de la Oficina Comunal del Adulto Mayor Ilustre Municipalidad de Valparaíso	66

### **CAPÍTULO III**

<b><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></b>	<b>69</b>
Presentación	<b>70</b>
Fundamentación de la investigación	<b>71</b>
Primer momento metodológico	<b>74</b>
Tipo de Investigación	<b>74</b>
Propósito de Estudio	<b>74</b>
Objetivos específicos de estudio	<b>75</b>
Preguntas de Investigación	<b>75</b>
Diseño de Estrategias de Recolección de Datos	<b>75</b>
Descripción de la Estrategia de Investigación	<b>77</b>
Criterios de Inclusión	<b>78</b>
Segundo momento metodológico	<b>79</b>
Elaboración propuesta de trabajo e intervención	<b>79</b>

### **CAPÍTULO IV**

<b><u>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</u></b>	<b>81</b>
Presentación	<b>82</b>
Categorías y dimensiones de Análisis	<b>84</b>
Análisis por Dimensión y/o Categoría	<b>85</b>
Contexto y dinámicas internas que se generan en las instancias educativas	<b>87</b>
Sentidos y significados de las instancias educativas informal en los/as adultos/as mayores	<b>91</b>
Sentidos y significados de los procesos e instancias educativas entregadas a los/as adultos/as mayores beneficiarios de los talleres educativos	<b>91</b>
Significado e implicancias de los procesos educativos en los y las adultos/as mayores	<b>93</b>
Relevancia e implicancia de la educación en los/as adultos mayores en el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo etéreo	<b>97</b>
Sentido y significado de la metodología de educación en el/la adulto/a mayor y facilitadores de aprendizaje	<b>102</b>
Facilitadores de aprendizaje y especialización y/o experiencia en trabajo con adultos/as mayores	<b>105</b>
Sentido y significados de instancias educativas formal en el adulto mayor.	<b>108</b>
Importancia educación formal en el/la adulto/a mayor	<b>108</b>
Metodología formal de educación	<b>109</b>
Motivación de aprender y dificultades de aprendizaje	<b>111</b>
Visión de los procesos educativos en los/as adultos/as mayores desde la perspectiva andragógica	<b>113</b>
Análisis general y holística de las instancias educativas en el adulto mayor beneficiarias de la OCAM	<b>117</b>
Cuadro comparativo análisis general	<b>118</b>

<b>CAPÍTULO V</b>	
<b><u>PROPUESTA METODOLOGICA</u></b>	<b>123</b>
Presentación	124
Propuesta metodológica para facilitadores/as de aprendizaje.	127
Consideraciones generales en cada taller	128
Características del/la adulto/a mayor	129
Características de un buen monitor	132
Rol del monitor/a	132
Educación en el/la adulto/a mayor	134
Manejo y soluciones a las contingencias	137
Desgaste emocional de los/as monitores/as	140
Análisis Jornada de Reflexión	141
Propuesta de trabajo oficina comunal del adulto mayor	144
Publicidad	145
Acogida a los/as monitores/as	146
Vinculación adecuada del equipo de trabajo	147
Contratación de monitores/as y experiencia de trabajo.	147
Capacitación continua de los/as monitores/as	148
Inserción de los/as adultos/as mayores a los talleres educativos.	149
Análisis propuesta de trabajo OCAM	150
<b>CÁPITULO VI</b>	
<b><u>REFLEXIONES PROFESIONALES Y CONCLUSIONES FINALES</u></b>	<b>152</b>
Reflexiones profesionales	153
Presentación	153
Reflexiones de acuerdo al Impacto Social del estudio y su relación con el Trabajo Social	154
Reflexiones de acuerdo a los Principales hallazgos del estudio y su aporte a la población adulto/a mayor	155
Reflexiones en torno a los desafíos para el Trabajo Social en la incorporación de una propuesta metodológica educativa para el/la adulto/a mayor	156
Conclusiones finales	158
Presentación	158
Conclusiones en torno a la metodología de investigación utilizada	159
Conclusiones de acuerdo a la incorporación de una metodología de trabajo para los/as monitores de la OCAM y para el equipo técnico de trabajo.	160
Conclusiones en torno al aporte de Trabajo Social en la educación de adultos/as mayores	161
<b>CÁPITULO VII</b>	
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>162</b>
<b>CÁPITULO VIII</b>	
<b>ANEXOS</b>	<b>167</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

### GRÁFICOS

Esperanza de vida al nacer, Chile.	29
Tasa Global de Fecundad, América Latina	29
Evolución absoluta y Porcentual de la Población de 60 años y más, Chile.	30
Porcentaje de Población Adulta Mayor, Área Urbana y rural, Chile.	31
Población adulta Mayor de 60 y más años de edad, según regiones y comunas, Chile.	34
Fuente de ingresos de la población de 65 años y más, área urbana y rural, Chile.	56

### CUADROS

Tasas de Analfabetismo en las personas mayores, según área rural y urbana, Chile.	32
Población Adulta Mayor de cada región, según sexo, Chile.	33
Comunas más pobladas de Adultos Mayores, Chile.	34
Modalidad de Estudios, Chile Califica.	55

### ESQUEMAS

Imagen futura de la vejez	42
---------------------------	----

## PRESENTACIÓN GENERAL

El presente Seminario de Título: “***Un aporte del Trabajo Social en la formación de una metodología de educación para el/la Adulto/a Mayor, desde la perspectiva de la Andragogía***” para la obtención del Título Profesional de Asistente Social y Licenciada en Trabajo Social, se desarrolló durante el periodo Marzo - Noviembre año 2008, en la Oficina Comunal del Adulto Mayor, de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

El objetivo de estudio propendió a la construcción de una metodología acorde a los cambios físicos y psicosociales vivenciados por los/as adultos/as mayores, que pueda ser utilizada por los/as monitores/as tanto del área socioeducativa como socio comunitaria de esta oficina, con el propósito de potenciar esta labor y enriquecer el aprendizaje que los/as participantes de los talleres adquieren, en pro del mejoramiento de su calidad de vida, fortaleciendo sus capacidades personales, profesionales, y progresivamente lograr un auto concepto positivo, adecuada autoestima, imagen social y rol en la sociedad.

Pues bien, en primer lugar se inicia la presente investigación con la descripción del ***contexto institucional***, escenario donde se caracterizarán las funciones, visión y misión que esta oficina ostenta, además del rol que cumple cada integrante del equipo de trabajo, y consiguientemente una breve descripción de la comuna y la población beneficiaria de dichos talleres.

Posteriormente, el siguiente capítulo correspondiente al ***marco contextual***, que aporta las bases teóricas necesarias para la consecución de los objetivos de la investigación, donde se detallan aspectos trascendentales para la conceptualización y contextualización del envejecimiento tanto a nivel nacional y regional, como los principales cambios demográficos que se han producido al respecto, las políticas internacionales y nacionales para el/la adulto/a mayor. Asimismo, es necesario para la comprensión de la temática abordada, describir los principales cambios producidos en este grupo etáreo, como además sus capacidades cognitivas e intelectuales que manifiestan.

Cobra relevancia en este capítulo el rol activo a pasivo que vivencia el/la adulto/a, puesto que este factor desencadena la búsqueda de espacios e instancias que le permitan permanecer dinámicos y sentirse parte importante de la sociedad, siendo sujetos de derecho capaces de decidir y demandar

espacios tanto de recreación como educativos, donde puedan desarrollar áreas de su interés, siendo los procesos educativos una de las instancias más demandantes para la consecución de este fin.

En el capítulo 3 y 4 se presenta el diseño seleccionado para llevar a cabo la presente investigación, declarando las estrategias de recolección de datos utilizadas, correspondientes a la aplicación de **pautas de observación** en los talleres educativos y **entrevistas a los/as facilitadores/as de aprendizaje, docentes de la UDAM y experto andragógo**, a raíz de lo cual se analiza la información recabada con el fin de idear la **propuesta metodológica** tanto para los/as monitores/as como para el equipo de trabajo de la OCAM, presentadas ambas a los correspondientes actores, y detallada en el capítulo 5 del presente documento.

Dicha propuesta de trabajo corresponde al objetivo principal de este seminario, puesto que en ella se detallan las fortalezas y debilidades, que el proceso educativo y metodología de educación vigente en la OCAM ostenta y ofrece al/la adulto/a mayor, que decide integrarse y participar.

Para finalizar, se desarrolla en el capítulo 6 las conclusiones generales y aportes desde el Trabajo Social a la temática investigada, manifestándose hallazgos del estudio, aportes y desafíos en el trabajo con adultos/as mayores y que no solo la profesión debe abordar, sino que se debe establecer un trabajo interdisciplinario para este fin.

# **I. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **Oficina Comunal de Adulto Mayor**

### **I. Municipalidad de Valparaíso**



## I. Contextualización de la Oficina Comunal del Adulto Mayor

La Ilustre Municipalidad de Valparaíso, depende del Gobierno descentralizado de Chile, como parte de las 15 regiones en que el país ha sido dividido para su administración, organización y distribución de recursos.

La configuración urbana de la ciudad está determinada por su excéntrica topografía, dominada por 44 cerros que se establecen en su territorio. Además, presenta una población cercana a las 300 mil personas, de las que el 94%, es decir casi 280 mil, corresponden a quienes viven en los cerros.

### 1.- Organización de la Institución

La Municipalidad cuenta con siete Direcciones fundamentales, donde se insertan los principales departamentos de trabajo y de servicio hacia la comunidad. Destacándose en esta instancia la labor ejercida por la **Dirección de Desarrollo Comunitario**, donde se contempla el desarrollo de las personas, de la comunidad y protección social.

En tanto, el **Departamento de Desarrollo de las Personas**, ostenta diversas oficinas de trabajo, las que están orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos de la comuna, funcionando a través de un trabajo segmentado en áreas funcionales específicas tales como: Mujer, Adulto/a Mayor, Infancia, Violencia Intrafamiliar y Discapacidad. En este sentido, se describirá a continuación el escenario que se brinda a los/as adultos/as mayores.

### 2.- Oficina Comunal del/la Adulto/a Mayor

El lineamiento de trabajo de la Municipalidad en cuanto a los/as adultos/as mayores, se deriva de las políticas sociales implementadas por el Servicio Nacional del Adulto Mayor. Además, se integran programas tales como; el *Programa Vínculos*, iniciativa impulsada por el gobierno en el marco del *Sistema de Protección Social Chile Solidario*, que busca conectar a esta población con servicios públicos y redes sociales de su comunidad, para proteger el derecho que tiene toda persona de envejecer con dignidad y mejorar

su calidad de vida. Por ende, consiste en un conjunto de acciones orientadas a dar una respuesta directa a las necesidades que se presentan en esta etapa y generar las condiciones para su acceso a la red comunitaria de protección social.

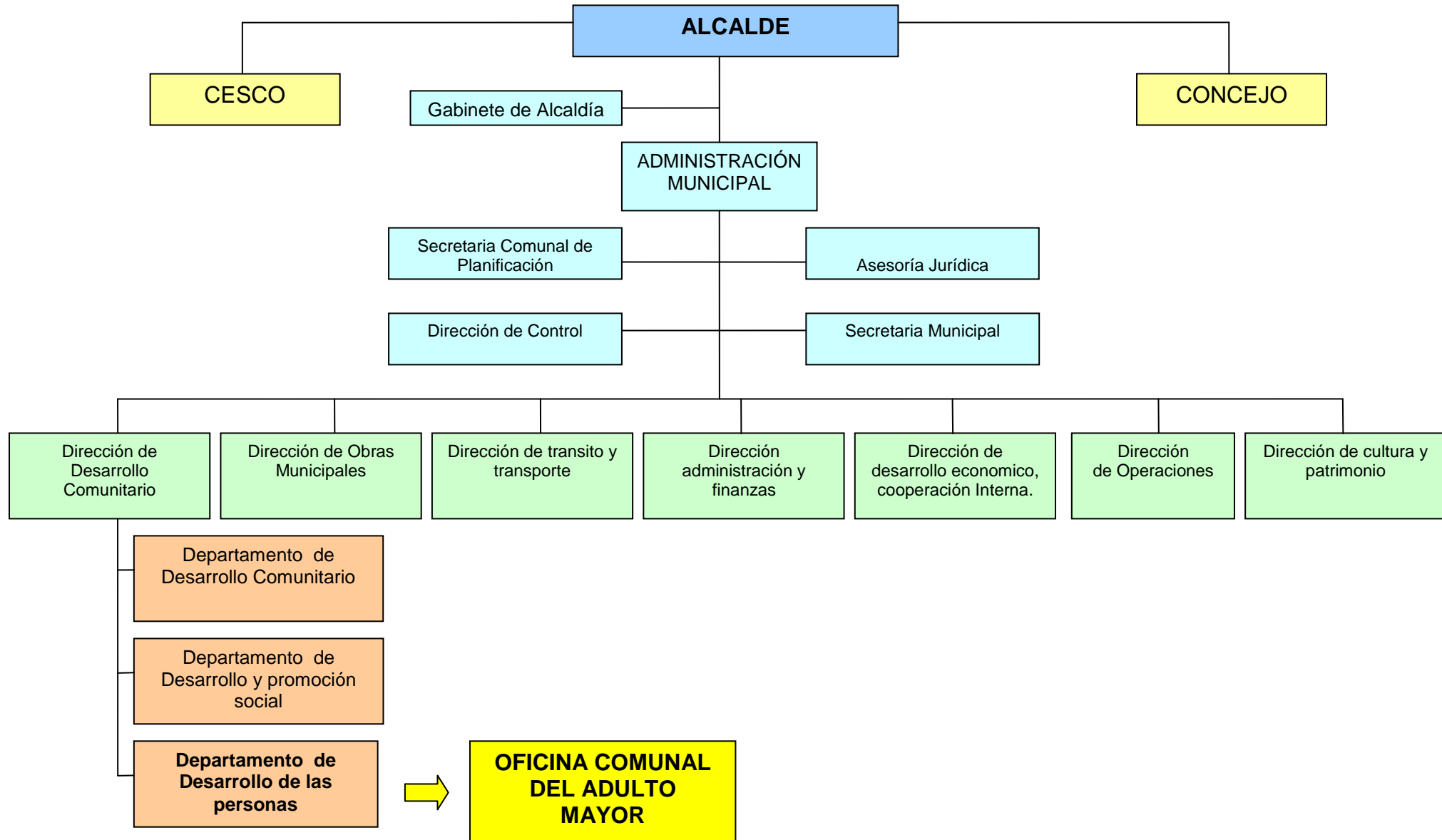
Además de lo anterior, se formula que los beneficiarios corresponden a adultos/as mayores autovalentes de hogares unipersonales, que viven en condiciones de extrema pobreza y vulnerabilidad, pertenecientes a cinco comunas del país. Así pues, en la actualidad dicho programa se encuentra en un proceso de detención, pero se espera que a la brevedad entre en funcionamiento por el departamento de desarrollo comunitario.

En otro sentido, cabe señalar que la Municipalidad a la par de otras instituciones tales como: SENAMA, MINSAL y MIDEPLAN, obtiene un rol activo en este sistema operativo (Protección Social), debido a que se encarga de ejecutar programas derivados de estos mismos.

Por lo tanto, a raíz de lo anterior el Servicio Nacional del Adulto Mayor establece un trabajo recíproco y de cooperación con la Municipalidad de Valparaíso, lo que se refleja a través de planes de trabajo en conjunto y proyectos financiados por SENAMA para ser ejecutados por la Oficina Comunal del/La Adulto/a Mayor.

Pues bien, a continuación se devela la estructura administrativa de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, con el fin de dar a conocer la inserción específica de la OCAM dentro de esta organización.

❖ Estructura Administrativa Municipal:



## II.- Antecedentes Históricos

La Oficina Comunal del Adulto mayor, es un espacio creado por iniciativa del Alcalde de Valparaíso, el Sr. Hernán Pinto Miranda en agosto de 1995, como desenlace del trabajo realizado por el Consejo Comunal del Adulto Mayor, compuesto por diferentes instituciones preocupadas por este segmento de la población. Además se consideraron propuestas y conclusiones del primer Congreso Comunal realizado en base a esta temática, organizado por el Municipio en Noviembre de 1994.

Esta oficina debe su origen a diferentes líneas de acción y programas de intervención de la Oficina Comunal de la Mujer, institución creada en 1999 y que ha trabajado arduamente en el terreno de la familia, donde inevitablemente se han presentado desafíos referentes a la adultez mayor.

Así entonces, este departamento emerge en el año 1995, en un contexto que implicaba una iniciativa tanto nacional como local, que propende a mejorar las condiciones de vida de los/as adultos/as mayores, considerando los principios orientadores de la Política Nacional: *equidad, solidaridad intergeneracional y envejecimiento activo*. En tanto esta propuesta, se constituye como una instancia de promoción, participación e integración de los/as adultos/as mayores de la comuna.

### **III.- Políticas que sustentan el accionar de la Ocam**

#### **1.-Política Nacional para el Adulto/a Mayor**

La Política Nacional para el Adulto Mayor, fue aprobada en marzo del año 1996, cuya implementación y labor se vio reforzada con el establecimiento del Servicio Nacional del Adulto Mayor creado con la ley 19.828, que define como Adulto Mayor a toda persona que ha cumplido 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres.

En este sentido, la gran meta es lograr un cambio cultural en toda la población, lo que signifique un mejor trato y valoración de los/as adultos/as mayores en la sociedad chilena, implicando una percepción distinta sobre el envejecimiento y alcanzar mejores condiciones de calidad de vida para estos/as, presentando los siguientes objetivos:

- *Fomentar la asociatividad, la participación e integración social del Adulto Mayor.*
- *Incentivar la formación de recursos humanos en el área.*
- *Mejorar el potencial de salud de los Adultos Mayores.*
- *Crear acciones y programas de prevención.*
- *Focalizar los subsidios estatales en los sectores más carenciados de Adultos Mayores.*
- *Fortalecer la responsabilidad intergeneracional en la familia y comunidad.*
- *Fomentar el uso adecuado y creativo del tiempo libre y la recreación.*
- *Perfeccionar las normativas y programas referidos a la Seguridad Social.*

#### **2.- Política Regional del Adulto/a Mayor**

A nivel regional, mediante resolución exenta del Intendente Regional del 5 de julio de 1998 se creó el Comité Regional para el/la Adulto/a Mayor, lo que permitió la implementación de una serie de acciones a favor de estos/as, muchas de las cuales se han mantenido en el tiempo, tales como: pases de tarifa rebajada en la locomoción colectiva, programa de deporte recreativo, fortalecimiento de organizaciones de Adultos/as Mayores, entre otros.

Entonces, a raíz de la creación de éste Comité se organizó una red de instituciones públicas y privadas que trabajaron mancomunadamente en el desarrollo de estas acciones con una favorable percepción de la opinión pública respecto a su desempeño. Esta estructura funcionó hasta el mes de enero del 2004, cuando se reformuló de acuerdo a lo señalado en la Ley 19.828, que creó el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA).

Posterior a la promulgación de esta Ley, estos Comités Regionales pasan a ser instancias de coordinación a nivel regional de las políticas y programas dirigidos hacia esta población, llevando a cabo acciones encomendadas por el SENAMA.

### **III.- Objetivos de la Oficina Comunal del Adulto/a Mayor**

#### **1.-Propósito**

*“Contribuir a la transformación de la percepción sociocultural, propiciando cambios individuales y colectivos, a través de una perspectiva integral del proceso de envejecimiento”.*

#### **2.-Objetivo General**

*“Propiciar un adecuado bienestar biopsicosocial del/la Adulto/a Mayor de la Comuna de Valparaíso, a través de la implementación de acciones preventivas, promocionales y asistenciales”.*

#### **3.-Objetivos Específicos**

- *“Favorecer la autopercepción positiva de los adultos/as mayores mediante la participación en organizaciones e instancias de carácter comunitario”.*
- *“Promover la solidaridad y responsabilidad en la familia y comunidad en relación a los/as adultos/as mayores”.*
- *“Realizar acciones de difusión y sensibilización sobre la temática de la adultez mayor en la comuna”.*

- *“Promover la coordinación multisectorial para la implementación de redes de apoyo comunal y local”.*
- *“Favorecer la integración y participación social de los/as adultos/as mayores”.*
- *“Promover la asociatividad de los/as adultos/as mayores, mediante la creación de espacios socioeducativos y recreativos”.*
- *“Facilitar el acceso de los adultos mayores a los servicios y beneficios sociales tanto públicos como privados, existentes en la comuna”.*
- *“Potenciar las habilidades artísticas e inquietudes culturales de los adultos mayores”.*

#### **IV.- Estrategia Metodológica**

La propuesta de la Oficina Comunal del Adulto Mayor, contempla una estrategia metodológica sustentada en una concepción socioeducativa que integra la participación activa de los sujetos desde una perspectiva psicosocial. Está emerge con claridad al considerar que el saber proviene fundamentalmente de los conocimientos y habilidades instaladas en los individuos y en la interacción reflexiva de sus miembros.

La adquisición del conocimiento y de nuevas destrezas, implica un proceso activo donde el sujeto se conoce, asume una participación activa, una acción transformativa y una búsqueda constante.

La perspectiva psicosocial, por su parte señala que el acto educativo se genera en el contacto con otros/as, lo que implica el quiebre del aislamiento enfatizándose que la interacción entre los factores sociales y la persona, estará dado por la capacidad de asimilar y adaptarse a los constantes cambios.

Lo principios que sustentan la estrategia metodológica de la OCAM son:

- **Promoción.**
- **Organización y participación social**

60La modalidad en que opera la estrategia esta definida en dos ámbitos:

1. **Ámbito de trabajo individual:** situación que se encuentra relacionada con la atención directa, orientaciones, derivaciones, promoción y desarrollo personal.
2. **Ámbito de trabajo colectivo:** mediante promoción de la asociatividad de los/as adultos/as mayores.

#### **V.- Grupo Objetivo, Cobertura y Radio de Acción:**

La intervención y trabajo que realiza la OCAM, esta orientada a personas mayores de 60 años residentes de la comuna de Valparaíso. Asimismo la focalización territorial está circunscrita a esta misma jurisdicción, la que se encuentra ordenada geográficamente en siete sectores, declarados en la administración municipal.

En la actualidad la Oficina atiende en forma directa aproximadamente 1.200 adultos/as mayores registrados/as e individualizados/as en una ficha personal, los/as que participan mayoritariamente en la línea de capacitación – *promoción*. Cabe añadir, que un número significativo participa en actividades masivas o programas que no demandan permanencia.

A nivel comunitario la OCAM mantiene vinculación y coordinación con 180 organizaciones de adultos/as mayores existentes en la ciudad, entregando asistencia técnica de acuerdo a demandas específicas, información e invitación a eventos masivos y jornadas comunitarias.

#### **VI.- Prestaciones que otorga**

Las prestaciones que entrega se refieren principalmente a la realización de talleres y programas orientados a mejorar la calidad de vida del/la adulto/a mayor, así como fomentar habilidades sociales, integración y participación de este grupo etéreo.

La oficina se encarga de reforzar el capital de los/as adultos/as mayores de la comuna, actuando como intermediario en la entrega de beneficios

desencadenados de otras instituciones (por ejemplo pases de locomoción colectiva, entregados por el SEREMI de transporte).

Entonces, se encarga principalmente de difundir en la comunidad la política que el gobierno ha determinado para el bienestar de los/as adultos/as mayores.

## VII.- Áreas Funcionales de la Ocam

### 1.- Área de Intervención Socioeducativa:

Esta área de trabajo tiene tres Líneas de acción:

- **Capacitación y promoción:** se implementan talleres, actividades educativas, formativas y recreativas enmarcadas en siete ejes temáticos, con modalidades diferentes en los meses de verano (enero – febrero) en relación al periodo regular (abril – noviembre)
- **Programa de libre elección:** esta orientada a satisfacer diversos intereses de los y las adultos/as mayores en temas complementarios a los talleres propuestos en la línea de capacitación y promoción del área socioeducativa.
- **Eventos masivos**

En cuanto a los talleres se devela que funcionan durante el año 2008 en dos ciclos, de mayo – agosto y de septiembre – octubre, donde cada uno cuenta con alrededor de 40 talleres, que se imparten de lunes a viernes en las dependencias de la OCAM, por 42 monitoras y monitores.

En el área socioeducativa se puede encontrar una variedad de áreas y temáticas educativas y recreacionales, por ejemplo: *Telar Mapuche, Multitaller de decoración, Danza terapia, Baile entretenido, Ingles, Gimnasia, Guitarra, Teatro, Danza Árabe, Folklore, Tango, Coro, Relajación y flexibilización, Tejido, Inteligencia Emociona, Tai Chi, Dibujo, Ejercitando mi memoria, Lanigrafia, Patrimonio cultural en Valparaíso, Arreglos para el hogar, Pintura en vidrio, Electricidad, Turistiando por Valparaíso y Bailes tropicales.*

En otro sentido, los beneficiarios directos de los talleres socioeducativos de la OCAM, en general cumplen con el siguiente perfil:

- Cercanía lugar de residencia con dependencias de OCAM.
- Jubilados/as en búsqueda de actividades para su tiempo libre.
- Profesionales pensionados/as en búsqueda conocimientos.
- Personas de estrato socioeconómico medio.

## **2.- Área Intervención Comunitaria:**

Esta área de trabajo cuenta con un objetivo general:

*“Posibilitar la realización de actividades recreativas y/o socioeducativas que satisfagan necesidades e intereses de los socios y socias de las organizaciones de adultos mayores de la comuna vinculados con la OCAM”.*

Pues bien, esta área opera a través de talleres educativos y recreacionales impartidos directamente en las dependencias de los clubes de adultos/as mayores que son seleccionados por la Oficina para ser beneficiarios/as de estos.

En la actualidad se develan 180 clubes de adultos/as mayores que se encuentran inscritos en la oficina, los que están divididos en 7 sectores de la comuna de Valparaíso. Para el primer ciclo de trabajo mayo-julio se seleccionaron 100 de estos, los que serán beneficiarios/as de talleres educativos y recreacionales; asimismo para el segundo ciclo de trabajo (Septiembre – noviembre) se contempla un número similar de talleres a ejecutar.

En esta área se encuentran trabajando actualmente 46 monitores/as para ejecutar los talleres, los que se enfocan en su mayoría a áreas tales como: Educación Física y Manualidades, y algunos otros abarcan temáticas de aprendizaje y de psicología.

Específicamente los talleres realizados son: *manualidades, baile, gimnasia médica, pilates, gimnasia común, memoria vigente, repostería, tejido,*

*pascua, multitaller, lanigrafía, hidroponía, pintura en género, corte y confección, yoga, decoupage, folklore, baile entretenido, guitarra, psicología cognitiva, tango, coro y moda.*

En el sentido anterior, se debe señalar que cada club de adulto/a mayor como común acuerdo de sus integrantes propone a la OCAM el taller que desean efectuar, por ende a través de esta elección se destinan y escogen los talleres a realizar. De esta forma, se mantiene un nivel adecuado de coordinación con las agrupaciones beneficiarias de dichos talleres, posibilitando la incorporación de otros como resultado de diversas gestiones con instituciones públicas o privadas de la zona.

El desarrollo de **talleres** en las organizaciones cumple varias **funciones**, entre las que se destacan:

1. Constituyen una **forma adecuada y productiva de aprovechar el tiempo** libre en actividades que satisfacen necesidades e intereses personales.
2. Estas **actividades facilitan y promuevan la estimulación mental y motriz**. Situación muy aconsejable para este segmento etéreo de la población que requiere estimular diversas capacidades, con el fin de prevenir o retardar el directorio propio del envejecimiento.
3. Los talleres **promueven y facilitan la sociabilidad entre los y las adultos/as mayores**. La organización en un espacio de alta valoración social, ya que brinda un lugar y momento de reconocimiento mutuo, elimina o disminuye el aislamiento debido a que las personas interactúan con sus pares, beneficios que muchas veces el/la adulto/a mayor no logra obtenerlos en el propio núcleo familiar.
4. **Favorece la consolidación de la organización**, ya que brinda la oportunidad de satisfacer objetivos grupales presentes desde la constitución de la misma. Permite el encuentro periódico y fomenta el sentido de pertenencia.
5. Promueve de manera concreta la práctica de **principio del envejecimiento activo**. Principio que inspira la Política Nacional del/la Adulto/a Mayor y que la OCAM asume en su quehacer cotidiano.

La **asignación de talleres** a los distintos clubes de adultos/as mayores es realizada sobre la base de la aplicación de los siguientes criterios, muchos de ellos en oposición a los criterios de los/as beneficiarios/as del área socioeducativa de la OCAM:

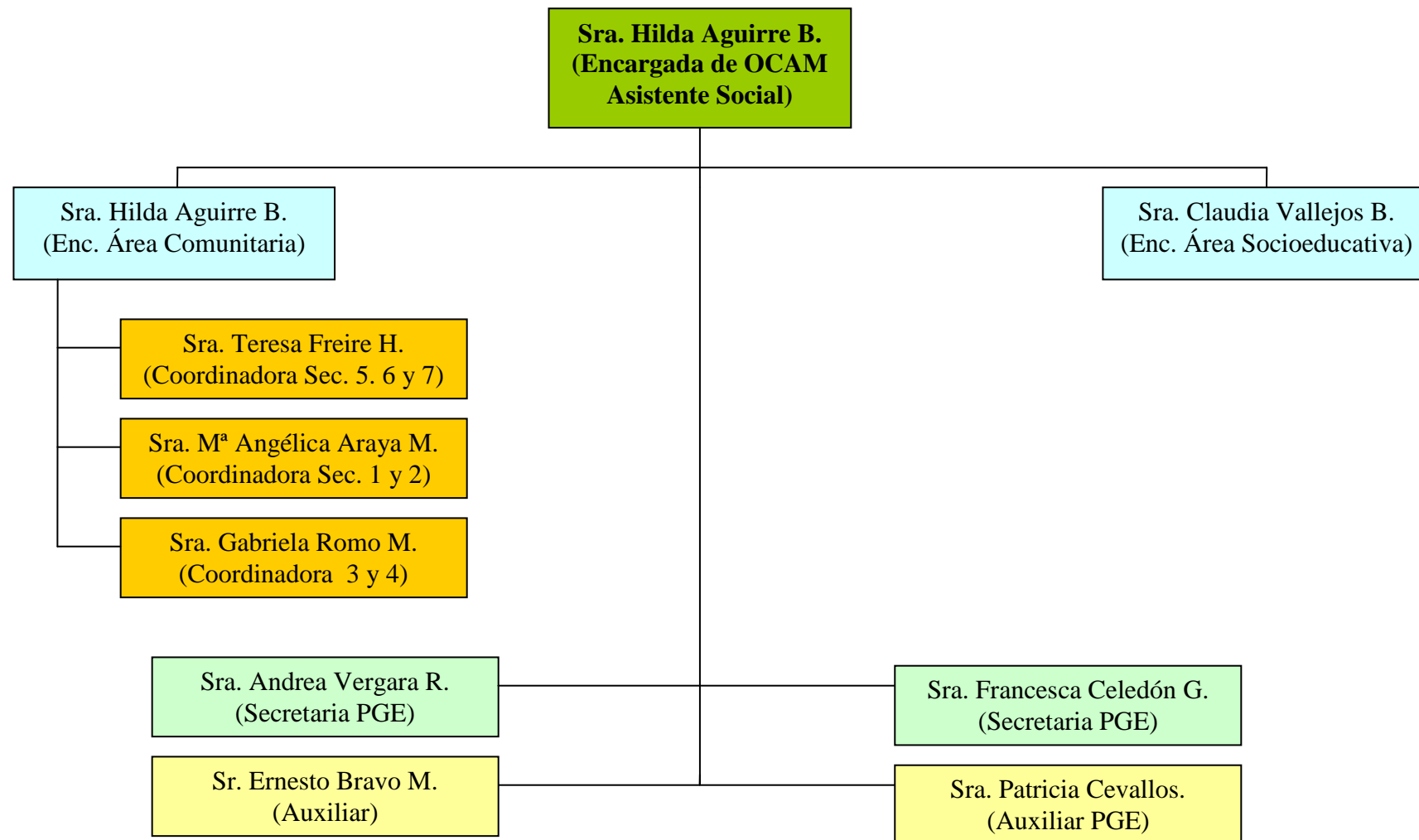
- **Precaria situación económica de los integrantes de la organización:** este es el criterio básico utilizado para asignar monitores, ya que es prioridad de la OCAM beneficiar directamente personas que por su realidad socioeconómica presentan menores posibilidades de satisfacer sus intereses y necesidades.
- **Ubicación de la organización en la parte alta de la comuna:** la residencia permanente de los socios y socias en la parte alta dificulta el acceso directo que la OCAM brinda en sus dependencias a través del área socioeducativa. El costo del traslado limita fuertemente a la gran mayoría, así como también la presencia de algunas enfermedades dificultan el desplazamiento.
- **Alto índice de dueñas de casa:** cuya oportunidad de sociabilización con sus pares y de contar con actividades recreacionales, de aprendizaje y/o de ocio, se traducen en su pertenencia a alguna organización, como centros de madres y clubes de adultos/as mayores.
- **Organización con un promedio de asistencia estable:** agrupaciones de adultos mayores que por diversas circunstancias han bajado considerablemente su promedio de asistencia histórico se alejan de la posibilidad de beneficiarse de monitores.
- **Organización con estabilidad:** grupos con una dinámica interna que propicia su desintegración, puesto que si llegan a desintegrarse se descarta el envío de monitores.
- **Organización con objetivos y fines comunitarios:** se trata de beneficiar a las organizaciones de adultos mayores cuya base de formación la constituyen personas que viven permanentemente en una determinada comunidad o territorio vecinal y que por tanto, son socios que conocen su entorno y que potencialmente están dispuestos a aportar y/o integrarse a su comunidad inmediata. También poseen identidad con dicha unidad territorial o vecinal (existencia de un vínculo histórico). La OCAM junto con propiciar el desarrollo de las potencialidades individuales, también propicia el fortalecimiento organizacional para aportar el desarrollo local.

Algunos de los ***criterios de exclusión*** para la asignación de talleres del área comunitaria se consideran los siguientes:

- ***Organizaciones no verificadas***: cuya existencia no ha sido posible de constatar o aquellas con las cuales no ha sido posible sostener una vinculación periódica que de cuenta del proceso que están desarrollando, no son beneficiadas con monitores.
- ***Organizaciones que se han desnaturalizado***: básicamente, grupos que han desviado sus objetivos de mejorar la calidad de vida del adulto mayor por haber integrado una proporción significativa de menos de 60 años.

### VIII.- Trabajo Social en la Institución

A partir de lo señalado anteriormente, se desglosa el organigrama directo de la OCAM, destacándose el rol de la Asistente Social, dentro de este departamento.



## **1.- Rol de la Asistente Social**

Como se devela en el organigrama anterior, la Asistente Social cumple el rol de encargada de la Oficina del Adulto Mayor y al mismo tiempo es quien coordina las acciones ejecutadas a nivel comunitario, destacándose las siguientes funciones:

1. Informar y orientar a los/as adultos/as mayores que soliciten atención profesional, en ámbitos sociales.
2. Mantener coordinación permanente con todas aquellas instituciones públicas y privadas que faciliten una adecuada derivación y atención a la demanda solicitada.
3. Mantener un registro de los/as adultos/as mayores atendidos, que permita obtener una estadística básica y/o posibilitar un seguimiento efectivo.
4. Sistematizar anualmente el quehacer de esta área.
5. Responder solicitudes de información de los niveles jerárquicos superiores.
6. Elaborar mensualmente un informe de avance.
7. Elaborar una propuesta anual de trabajo en el área.
8. Supervisar el desempeño laboral del personal a cargo.

En el mismo sentido, la labor del/la Asistente Social en la OCAM en un aspecto general, esta basada en la orientación y derivación a diferentes oficinas pertenecientes al municipio, si se presenta algún caso que así lo requiera.

En otro sentido, con respecto a la relación con las organizaciones de adultos mayores, es la encargada de tomar medidas frente a la presencia de algún tipo de conflicto con el normal funcionamiento de éstas.

Asimismo la profesional realiza un trabajo conjunto con las coordinadoras sectoriales quienes le entregan la información oportuna frente a alguna situación inadecuada.

## **2.- Rol de las coordinadoras sectoriales:**

El rol de la coordinadora sectorial es clave en relación con las organizaciones de adultos mayores, ya que sus funciones están circunscritas fundamentalmente a mantener un vínculo efectivo entre clubes y la OCAM, como asimismo satisfacer necesidades que los grupos plantean.

Mayoritariamente las visitas responden al siguiente objetivo: *entrega de información en variedades temáticas y convocatorias a distintos tipos de eventos o reuniones.*

En diversas oportunidades la encargada del área y coordinadoras sectoriales deben realizar intervenciones conjuntas, ante los conflictos presentados por las organizaciones, los que en algunos casos demandan la presencia de la encargada del área comunitaria.

## II.- MARCO REFERENCIAL



## I.- CONCEPTUALIZACIÓN DEL ENVEJECIMIENTO

Para comprender lo que es el envejecimiento, se determinará a través de diversas definiciones los referentes conceptuales del término; los que permitirán una visualización del escenario actual de los/as adultos/as mayores, quienes se constituyen como uno de los temas más relevantes en la actualidad, debido principalmente a que la prolongación de la vida ha provocado una serie de cambios en la población.

En tanto, el envejecimiento se describe en la mayoría de los referentes conceptuales como un proceso que comienza con el nacimiento de la persona y que adquiere toda su expresión en el periodo de la declinación de la vida. Esto afecta la condición física, mental y social: involucrando una serie de alteraciones orgánicas, cognitivas y sociales que se producen en todo ser vivo como consecuencia de la interacción de su genética y del medio ambiente.

Entonces, al referirse a “envejecimiento” propiamente tal, *“se esta dando hincapié al cambio desde la juventud a la senectud, mientras que por “vejez” se entiende la condición o estado de senescente oportunamente”* <sup>(1)</sup>. Desde esta perspectiva se desencadenan dos dimensiones; por un lado esta el individuo, determinado como un proceso que se caracteriza por la pérdida gradual y progresiva de la eficiencia biológica, lo que significa que disminuye la capacidad del organismo para funcionar adecuadamente, lo que termina con la muerte, donde el avance de la edad, es el responsable de los cambios morfológicos y funcionales que se desencadenan.

Y la segunda dimensión se refiere al ámbito social, debido a que son las condiciones propias de cada sociedad las que determinan en último término, cuántos años y con qué calidad va a vivir una persona mayor <sup>(2)</sup>.

También, se puede añadir que el envejecimiento implica diversas características, tales como: un **proceso deletéreo**, debido a que se constituye como una pérdida progresiva en todas las funciones del organismo, también es **irreversible**, en tanto, no puede detenerse y solo concluye con la muerte, y en

---

<sup>(1)</sup> Chile Envejece: Prospectiva de los impactos políticos y sociales de este fenómeno hacia el bicentenario. Autora: Profesora Maria Eugenia Morales

<sup>(2)</sup> Op. cit 1.

ultimo, es **universal e intrínseco**, es decir, se encuentra presente en todos los seres vivos y determinado parcialmente por factores genéticos <sup>(3)</sup>

Asimismo, la **Organización Panamericana de la Salud (OPS)** define la vejez como “*un proceso de integración entre la persona que envejece y una realidad del entorno en permanente cambio que motiva esfuerzos de la persona por equilibrar sus propios procesos a los cambios externos*” <sup>(4)</sup>. Esto devela los escenarios que se van generando a partir de lo interno y externo de la persona, por una parte se encuentra la sociedad que será la encargada de otorgar a la persona condiciones de vida tales, que permitan reconocer que esta auxiliando a la persona a asumir y enfrentar los cambios presentes, acciones que pueden estar referidas a todas las instancias tanto estatales como privadas o formales e informales.

El **Servicio Nacional del Adulto Mayor** según la ley 19.828, reconoce como Adulto Mayor a “*toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres*”. Por ende no es la edad de jubilación que estaría incidiendo en la consideración de una persona como adulto mayor, debido a la existencia de diferencias en torno a este tema, donde los hombres jubilan a los 65 años y las mujeres a los 60 años, respectivamente.

Según la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, el envejecimiento de los individuos corresponde a “*un proceso fisiológico que comienza en la concepción y ocasiona cambios característicos para las especies durante todo el ciclo de la vida. En los últimos años de vida, esos cambios producen una limitación de la adaptabilidad del organismo en relación con el medio. Los ritmos a que esos cambios se producen en los diversos órganos de un mismo individuo o en distintos individuos no son iguales*”. Es decir, esta definición devela que no solo se puede concebir al envejecimiento en la etapa final del ser humano sino que desde el momento en que nacemos comenzamos a envejecer de manera gradual.

En contraste con lo anterior, se puede definir que la existencia de concepciones acerca del envejecimiento han permitido un concientización sobre

---

<sup>(3)</sup> Elaboración de un programa estructurado de estimulación cognitiva para adultos mayores sanos, Universidad de Valparaíso, Escuela de Fonoaudiología. Autores: Crispi M., Espinoza R., Kreisel S., Torres C., 2007.

<sup>(4)</sup> Cátedra Trabajo Social con Adulto Mayor, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso. Docente: Sra. Marta Bustos Díaz, 2007.

la situación en la que viven los/as adultos/as mayores, si bien estas pueden variar de acuerdo a la realidad en la que estos/as se inserten, existen similitudes sobre los cambios que se van generando, así como también a las problemáticas biológicas, físicas, psicológicas y sociales que se presentan al enfrentar esta etapa de vida.

Pues bien, se ha declarado en una primera instancia la conceptualización del envejecimiento, lo que permite desglosar los cambios demográficos que han surgido a partir de esta misma temática.

## **II.- CONTEXTUALIZACIÓN DEL ENVEJECIMIENTO EN CHILE**

### **1.- Cambios demográficos en la población chilena**

Chile se encuentra en una etapa avanzada de transición demográfica, pues en 40 años el país redujo a más de la mitad su tasa de crecimiento poblacional de 2,5 a 1,1 anual, pasando de una transición demográfica incipiente a una avanzada (<sup>5</sup>).

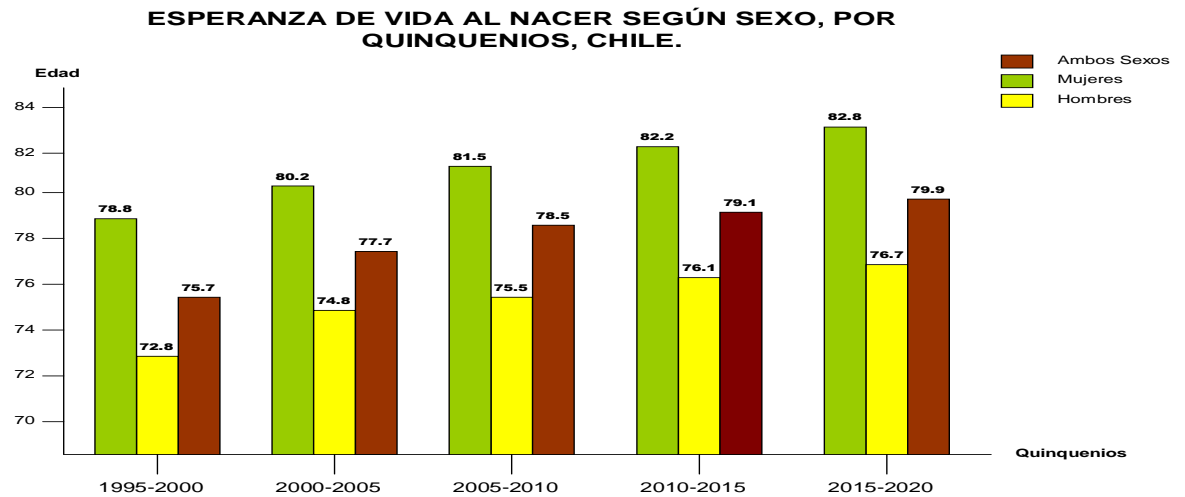
Uno de los factores más incidentes en la situación anteriormente señalada es la disminución de la tasa de mortalidad, sobre todo en el grupo infantil, pues la base piramidal en la estructura de las edades se visualizaba de manera ancha. Sin embargo, al incorporarse el descenso de la fecundidad se fue develando un angostamiento de ésta misma, donde el aumento de la vida comenzó a cobrar relevancia.

En tanto, la población chilena ha tendido a cambios en su fecundidad, donde la tasa de natalidad ha ido en disminución a diferencia de la esperanza de vida que ha aumentado, pudiendo llegar al año 2020 con un promedio de 79.7 años, al respecto los hombres llegarían a una edad de 76.7 años y las mujeres a una edad de 82.8 años, como se señala en el cuadro siguiente (<sup>6</sup>);

---

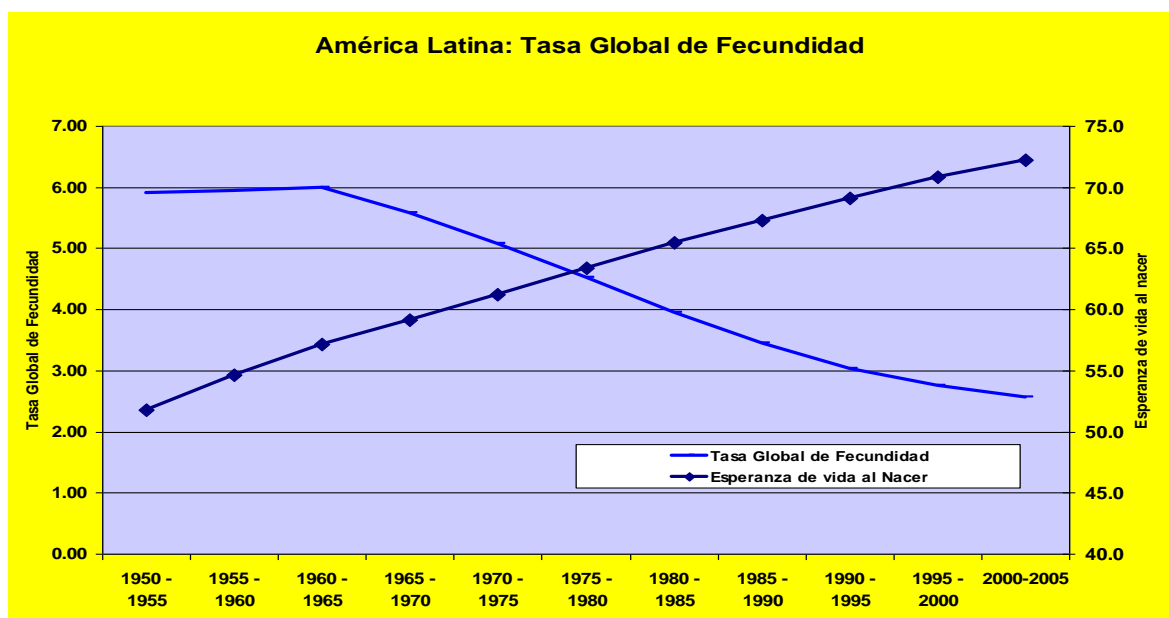
(<sup>5</sup>)CEPAL. CELADE Documento proyecto: CEPAL, Protección y participación en la vejez: escenarios futuros y políticas públicas para enfrentar el envejecimiento en Chile, Sandra Huenchuan, Daniela González, Mariana Paredes, José Miguel Guzmán.

(<sup>6</sup>) CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2007. Estadísticas Sociales.



Fuente: CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2007. Estadísticas Sociales.

A partir del cuadro anteriormente declarado se puede hacer hincapié a lo que se denomina una *mayor longevidad femenina* <sup>(7)</sup>, lo que está referido a una mayor expectativa de vida en la mujer o una mayor mortalidad masculina, por ende es el sexo femenino el que estaría predominando en el interior de la población, durante el transcurso de esta etapa de vida.



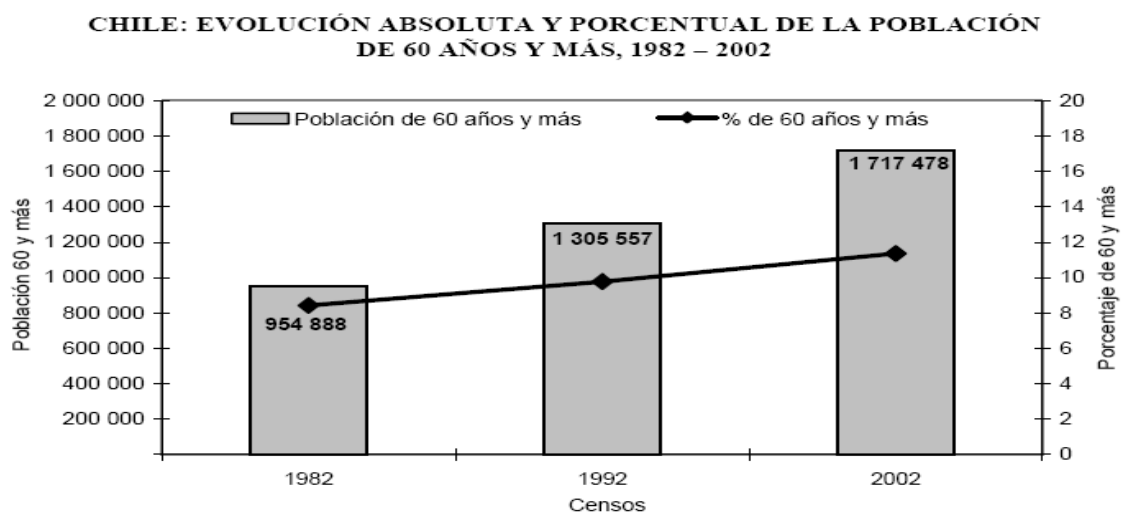
En particular, los datos mencionados develan que el principal agente causal de este fenómeno ha sido el cambio del patrón reproductivo de la mujer, una tendencia generalizada en el contexto de la cultura occidental, donde las condiciones económicas que provocó la post guerra, las impulsaron a adquirir trabajos remunerados con el fin de auxiliar a sus familias.

<sup>(7)</sup> Tiempo Nuevo Para el Adulto Mayor, un enfoque interdisciplinario, OPS y MINSAL Chile, 1993.

En Chile, la masificación del uso de anticonceptivos orales e intra-uterinos de finales de los 60', provista ampliamente a través de los servicios de salud del estado, hizo realidad que la mujer pudiera optar con éxito a limitar su familia. Esta fue una innovación sin precedentes, por cuanto esta política de estado les permitió a construir proyectos culturales propios, a través de su incorporación al mundo laboral y del desarrollo de áreas de intereses distintos al ámbito familiar, más ajustados a su crecimiento personal <sup>(8)</sup>.

## 2.- Cambios demográficos en la población Adulto/a Mayor

Tal como se señaló anteriormente, la población adulto/a mayor ha tendido a un avance progresivo, particularmente en los últimos 20 años. Así como se destaca en el gráfico siguiente:



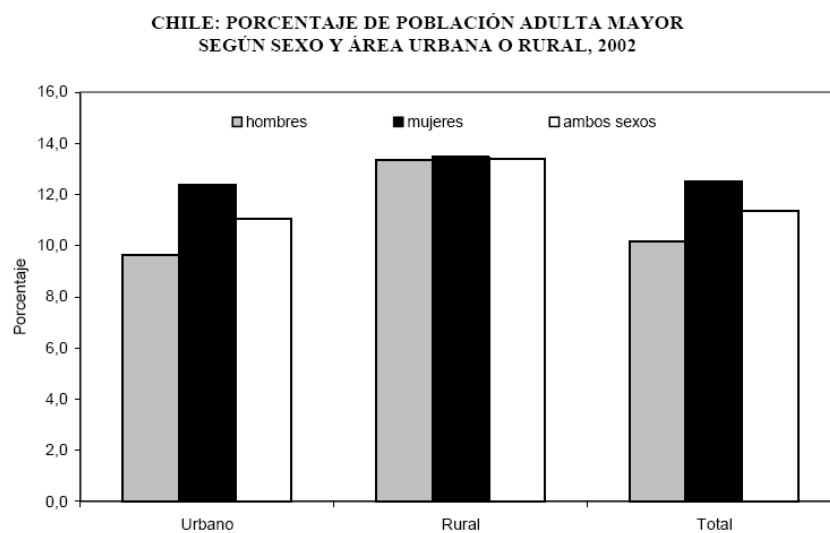
**Fuente:** elaboración propia a partir de los microdatos censales de 1982, 1992 y 2002.

Los datos mencionados permiten evidenciar el aumento progresivo de esta población, destacándose en este aspecto rasgos que estarían influyendo en las características sociodemográficas. Mas bien, en la población de 60 años predominan características tales como; la distribución de las personas mayores en el territorio según área urbana y rural; la situación conyugal; los diferentes tipos de familia y el tamaño del hogar en que residen; el ejercicio de la jefatura del hogar; el nivel de escolaridad; la actividad laboral que desempeñan; el acceso a la seguridad social y a la salud, entre otros <sup>(9)</sup>.

<sup>(8)</sup> Documento de Página Web: <http://www.gerontologia.uchile.cl/docs/chien3.htm>

<sup>(9)</sup> Op.cit.5

En este caso, es necesario mencionar como primer factor **la distribución de los/as adultos mayores** a nivel nacional en territorio urbano y rural. Situación que devela la existencia de diferencias entre ambos contextos, debido a que la mayoría de los/as adultos/as mayores se encuentran insertos en al área urbana, no obstante es en el área rural donde la población está más envejecida, en tanto el promedio corresponde a un 13% de su población total en contraposición con la urbana que tiene un 11%, sin embargo, en ambas se asegura una aumento progresivo en la cantidad de personas. Tal como se señala en el gráfico siguiente:



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos censales de 2002.

A partir de lo develado se desencadena como segundo factor **el índice de dependencia de las personas adultos/as mayores**, característica que se encuentra relacionada e influida con la reducción progresiva de la tasa de fecundidad y la tasa de mortalidad, propiamente tal. Situación que se visualizó en que la población experimentó una baja en el ritmo de crecimiento de la cantidad de jóvenes (menores de 15 años), así como la disminución de jóvenes por cada persona en edad de trabajar (entre 15 y 59 años).

En el mismo sentido, uno de los indicadores más tradicionales es aquel que se relaciona con el número de individuos en edades inactivas (menores de 15 años y mayores de 60) con el de las principales edades activas (de 15 a 59 años), esto se encarga de medir el esfuerzo que la población potencialmente activa, debe hacer para cubrir las necesidades de la población inactiva y por ende más vulnerable.

Entonces, el nivel de dependencia de los adultos/as mayores va aumentando a medida que esta población va creciendo, y por tanto la población activa será la encargada de hacer partícipes a estos/as de las actividades diarias de la sociedad.

Como tercer factor determinante en las características de esta parte de la población en el ámbito sociodemográfico es **la educación**, donde se evidencian diferencias en el género y en la zona donde se reside.

Así pues, con la entrada de una cobertura de educación para todos los chilenos y chilenas, se logra el traspaso de una educación básica a la mayoría de la población, concibiéndose una erradicación del analfabetismo y asimismo un aumento considerable en el promedio de los años de estudios de estos/as mismos/as. Sin embargo, el área rural sigue presentando niveles de instrucción bajos, unido a tasas de analfabetismo altas en comparación con la zona urbana.

En tanto, las personas mayores tienden a presentar una menor escolaridad, debido a que estuvieron expuestas a la formación educacional del pasado, cuando el alcance del sistema de enseñanza formal en el país era muy inferior al actual. En otras palabras, no se puede clasificar de manera negativa esta situación, debido a que los contextos educacionales eran diferentes, provocándose un promedio del 13% de las personas mayores como analfabetas, como se puede visualizar en el cuadro siguiente:

**CHILE: TASAS DE ANALFABETISMO EN LAS PERSONAS MAYORES  
SEGÚN ÁREA URBANA Y RURAL, 2002**

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Área urbana	8,9	10,7	9,9
Área rural	30,9	33,6	32,2
Total país	13,1	13,7	13,4

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

A raíz de la educación se forja como cuarto factor la **funcionalidad** de las personas mayores, debido a que en las personas mayores comienzan a aparecer limitaciones que les impiden realizar actividades de la vida diaria tales como; vestirse, asearse, preparar la comida, entre otros. Lo que implica vincular de alguna manera, las acciones a las que estaba acostumbrada, como lo es el caso de salir fuera del hogar, lo que por cierto afectaría directamente a la autonomía que el individuo presenta en el interior de su familia.

Tal como se concibió anteriormente, la demografía en el envejecimiento propende a una gama de características que se generan de su realidad. Lo que implica abordar el escenario presente en la Región de Valparaíso.

### 3.- Población actual de los/as Adultos/as Mayores en la Región de Valparaíso

El cuadro que se presenta a continuación, desglosa la población adulta mayor de cada región, desprendiéndose la región de Valparaíso como la segunda región a nivel nacional con mayor población de este grupo etáreo, cifra que corresponde a un 12,2% de la población total de la región <sup>(10)</sup>.

REGIÓN	Población estimada			Porcentaje		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>1.340.498</b>	<b>568.217</b>	<b>772.281</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
I de Tarapacá	32.049	14.007	18.042	2,4	2,5	2,3
II de Antofagasta	31.660	13.601	18.059	2,4	2,4	2,3
III de Atacama	19.454	9.295	10.159	1,5	1,6	1,3
IV de Coquimbo	58.395	26.307	32.088	4,4	4,6	4,2
<b>V de Valparaíso</b>	<b>164.125</b>	<b>68.716</b>	<b>95.409</b>	<b>12,2</b>	<b>12,1</b>	<b>12,4</b>
VI de O'Higgins	69.142	32.140	37.002	5,2	5,7	4,8
VII del Maule	81.288	37.320	43.968	6,1	6,6	5,7
VIII del Bío-Bío	163.335	71.932	91.403	12,2	12,7	11,8
IX de la Araucanía	83.204	36.726	46.478	6,2	6,5	6,0
X de Los Lagos	96.176	42.440	53.736	7,2	7,5	7,0
XI Aysen	6.204	3.003	3.201	0,5	0,5	0,4
XII de Magallanes y Antártica	12.427	5.485	6.942	0,9	1,0	0,9
Metropolitana de Santiago	523.039	207.245	315.794	39,0	36,5	40,9

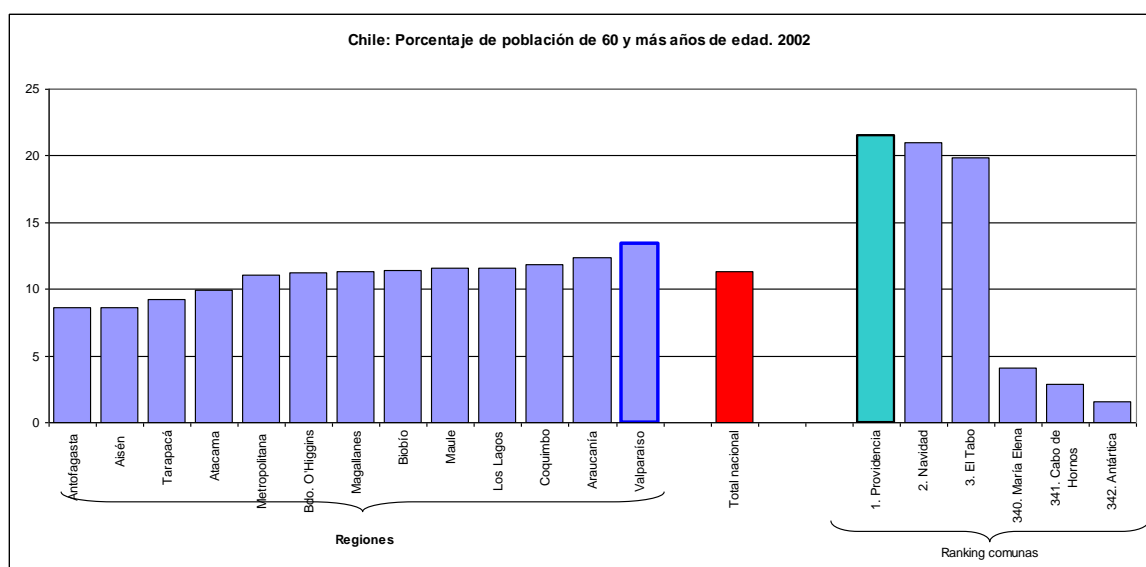
Las cifras presentadas denotan la importancia que desde una perspectiva local, se debe entregar al trabajo y acciones destinadas a este grupo etáreo. La región de Valparaíso es una de las más envejecidas del país, por lo que se hace necesario no solo la concreción de las políticas instauradas por el SENAMA, sino que además desde una acción local se deben crear instancias, actividades y estrategias para que los y las adultos mayores de la

<sup>(10)</sup> Compendio Estadístico INE, 2006.

región y comuna cuentan con las herramientas y servicios con niveles satisfactorios de calidad de vida, en todos los ámbitos que la engloban.

Unido a esto, se menciona que existe un número significativo de grupos organizados, constituyéndose en clubes de Adultos/as Mayores, muchos de ellos vinculados a la Oficina Comunal del Adulto Mayor, y otros a otras instancias de organización, como son las distintas pastorales religiosas de la comuna.

Actualmente la OCAM, cuenta con 175 clubes de adultos/as mayores organizados, formales y vinculados a este organismo; cifra variante en el transcurso por las diversas inquietudes y necesidades de estos y estas en la comuna que los lleva cada vez más a organizarse y participar en este tipo de organismos.



Las comunas más pobladas de adultos mayores, Censo 2002

Nombre de la Comuna	Población total	Población 60 años y más
Viña del Mar	286,931	43,377
Las Condes	249,893	38,743
Valparaíso	275,982	38,481
La Florida	365,674	34,895
Santiago	200,792	32,161
Maipú	468,390	32,065
Puente Alto	492,915	31,527
Ñuñoa	163,511	31,509
Antofagasta	296,905	27,628
Talcahuano	250,348	26,709

Es trascendental considerar además los datos de los últimos 3 censos arrojados sobre el envejecimiento, ya que estos han expuesto que la región de Valparaíso ha mantenido un porcentaje de personas mayores por sobre la media nacional durante la aplicación de dichos censos, presentando ya en el año 1982 un 10% de población adulta mayor, aumentando esta cifra a un 13,43% en el censo realizado el año 2002.

Se identifican como factores que explican el envejecimiento de la población en la región de Valparaíso, según la CEPAL <sup>(11)</sup>: la baja de su fecundidad, que genera un envejecimiento por la base de la pirámide; sus bajos niveles de mortalidad en todas las edades y, ciertamente, la migración hacia y desde la región.

### **III.- POLÍTICAS SOCIALES Y DERECHOS HUMANOS DE LOS/LAS ADULTOS/AS MAYORES**

#### **1.- Políticas Internacionales sobre el/la Adulto/a Mayor**

Es fundamental, y necesario relacionar y aplicar a las políticas públicas, un enfoque macro y universal derivado de los Derechos Humanos, para poder así conferir un contexto global a las instancias locales de políticas sociales, en distintos ámbitos.

*“El Concepto de Derechos Humanos <sup>(12)</sup> se fundamenta en la existencia de un atributo común que hace iguales a hombres y mujeres, independientemente del contexto social, político, económico o histórico”.*

La legislación de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos comenzó con la Carta de las Naciones Unidas de 1945, derivando en una serie de instrumentos y de organismos que supervisan el cumplimiento de los acuerdos. La Declaración Universal de Derechos Humanos, constituye el pilar básico de la legislación del siglo XX sobre derechos humanos, aprobada por la Asamblea General en 1948. *“El fundamento de la Declaración es que los*

---

<sup>(11)</sup> Op.cit.5

<sup>(12)</sup>CEPAL. Serie población y desarrollo. La población y el desarrollo desde un enfoque de derechos humanos: intersecciones, perspectivas y orientaciones para una agenda regional. Marcela Ferrer.

*derechos emanan de la dignidad inherente a cada ser humano, y que su respeto es requisito para la justicia, libertad y paz mundiales” (13).*

Algunos de los derechos de los y las adultos/as mayores que cada estado ha suscrito y por el cual se debe velar por su cumplimiento, son los que se presentan a continuación: (para una lista completa ver anexo nº 1).

- Artículo 10: El Adulto mayor tiene derecho al acceso a programas de educación y capacitación que le permitan seguir siendo productivo y ganar ingresos si él lo desea y su salud lo permite.
- Artículo 12: El Adulto Mayor tiene derecho a ser tenido en cuenta como fuente de experiencia y de conocimientos útiles para el conjunto de la sociedad. Debe aprovecharse su potencialidad como instructor o asesor en aprendizaje y desarrollo de oficios, profesiones, artes y ciencias.

Medidas que corresponde a cada Estado adoptar para asegurar el cumplimiento de cada una de las especificaciones y acuerdos que emanan de dicha Declaración de derechos del/la adulto/a mayor, en torno a las características y necesidades más demandantes y problemáticas más inminentes de su población.

La Declaración de los Derechos del/la Adulto/a Mayor es un ideal común, en el cual *“todos los pueblos y estados deben orientar sus esfuerzos dirigidos a lograr que lo importante y creciente porción de la población global constituida por personas de edad pueda disfrutar en el futuro de los derechos del bienestar y del reconocimiento social que le corresponden, no sólo por sus servicios pasados, sino también por lo que todavía están en capacidad y disposición de prestar” (14).*

Es así como además, la Organización de Naciones Unidas (ONU), considerando al aumento progresivo de la esperanza de vida en la población mundial que se ha vivenciado en las últimas décadas, y del incremento escalonado de la población adulta mayor, ha establecido principios a favor de las personas de edad, los que fueron aprobados por resolución 46/91 de la Asamblea General de las Naciones Unidas con fecha 16 de diciembre de 1991.

---

(13) Op.cit.14

(14) Documento Parlamento Latinoamericano de la segunda asamblea mundial sobre el envejecimiento, Madrid, 2002.

Donde se han adoptado en respuesta del envejecimiento mundial diversas medidas, tales como <sup>(15)</sup>:

- En la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Viena, 1982) se aprobó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento. En este se recomiendan medidas en sectores como el empleo y la seguridad económica, la salud y la nutrición, la vivienda, la educación y el bienestar social y se considera a las personas de edad como un grupo de población diverso y activo que tiene aptitudes muy diversas y en ocasiones necesidades especiales en cuanto a la atención de la salud.
- En los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, aprobados por la Asamblea General en 1991, se establecieron normas universales referentes a la condición de las personas de edad en cinco ámbitos: independencia, participación, atención, realización personal y dignidad.

Es tarea fundamental de la ONU incitar el establecimiento de los principios derivados de los acuerdos firmados por los distintos países, y que los gobiernos los incluyan en la medida de lo posible en sus políticas sociales, y en la labor que se realiza con los y las adultos/as mayores.

Entre los principios fundamentales inscritos en la ONU dirigidos a las personas de edad, se encuentran algunos de los siguientes: (para lista completa ver anexo nº 2).

#### **- Independencia**

- Las personas de edad deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.

#### **- Participación**

- Las personas de edad deberán poder formar movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada.

#### **- Autorrealización**

- Las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.

---

<sup>(15)</sup> Documento de Web: [www.un.org](http://www.un.org)

- Las personas de edad deberán tener acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos de la sociedad.

## - Dignidad

El año 2002 se celebró en Madrid la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento la que concluyó con la adopción, por parte de los representantes de cerca de 160 países de todo el mundo, del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento 2002 y la Declaración Política.

Estos dos documentos, recogen el compromiso de los Gobiernos de tomar iniciativas en tres direcciones prioritarias: personas mayores y desarrollo, mejoras en la salud y el bienestar de la población mayor y creación de un entorno favorable al desarrollo de una sociedad para todas las edades.

El "**Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento 2002**" <sup>(16)</sup>, documento principal, y objeto de negociaciones durante la Asamblea, plantea una serie de objetivos entre los que cabe destacar los siguientes: *“que las personas mayores puedan disfrutar plenamente de sus derechos humanos, envejeczan de forma segura y fuera del alcance de la pobreza, participen plenamente en la vida económica, política y social, y tengan la posibilidad de realizarse en su edad más avanzada”*.

Además, *“la Declaración Política, establece que para complementar los esfuerzos nacionales para ejecutar en su totalidad el Plan de Acción Internacional, es esencial una cooperación reforzada. La Declaración anima a la comunidad internacional a llevar más allá la cooperación entre todos los actores involucrados. Reconoce que el mundo está experimentando una transformación demográfica sin precedentes, que desafía a todas las sociedades a dotar de más oportunidades a las personas mayores. Los Gobiernos expresaron su determinación a realzar el reconocimiento de la dignidad de las personas mayores y a eliminar todas las formas de negligencia, abuso y violencia”* <sup>(17)</sup>.

El mayor logro de esta II Asamblea Mundial sobre el envejecimiento es poner este fenómeno en el centro del debate mundial incorporando el factor longevidad a todas las políticas de desarrollo social y económico que se

---

<sup>(16)</sup> Op.cit.16  
<sup>(17)</sup> Op.cit. 16

implementen, donde se hace estrictamente necesario diseñar estrategias concretas que permitan abordar las consecuencias de éste en todas las áreas en nuestra sociedad, por lo demás contar con la formación y establecimiento de medidas que aseguren beneficios reales y la obtención y acceso de niveles de calidad de vida óptimos a los y las adultos/as mayores de nuestra sociedad.

## **2.- Políticas Nacionales sobre el/la Adulto/a Mayor**

En consideración de los grandes cambios generacionales y poblacionales que han ocurrido en los últimos años a nivel mundial, y no en menor grado en el país, es que los últimos gobiernos ponen énfasis en la concreción de políticas dirigidas a los y las adultos/as mayores del país, tomando en consideración cada una de las características propias de este grupo etáreo; fue así como en Marzo del año 1996, se concretó la creación de la Política Nacional para el Adulto Mayor la cual fue aprobada por el Comité de Ministros del Área Social del Gobierno.

Cabe añadir que se concibe que en el año 2025, uno de cada cinco chilenos será adulto mayor; es por esto que el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, creó el Comité Nacional para el Adulto Mayor de la Presidencia de la República para impulsar políticas que fueran en directo beneficio de este sector. Labor que se vio reforzada con el establecimiento del Servicio Nacional del Adulto Mayor, servicio creado con la ley 19.828, la cual define como Adulto Mayor a toda persona que ha cumplido 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres.

Entre sus principales objetivos se encuentra: velar por la plena integración del/la adulto/a mayor a la sociedad; protegerlo ante el abandono y la indigencia; hacer valer los derechos que la Constitución y las leyes le reconocen; y velar por su no discriminación ni marginación, y así alcanzar mejores niveles de calidad de vida para todos los Adultos Mayores.

*“Su misión se inscribe en la construcción de un Sistema de Protección Social a lo largo del ciclo vital, desde la niñez hasta la edad madura y la vejez, fundado en derechos, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y cobertura de los principales riesgos que amenazan a las familias vulnerables.*

*En este marco el SENAMA trabaja para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores, garantizando el respeto de sus derechos, fomentando su participación social y el cambio cultural necesario para su mejor trato y valoración” (18).*

Entre sus fundamentos valóricos se considera lo siguiente (19):

1. **Equidad:** Hacer justicia a personas que han sufrido marginación de distinta naturaleza, reconociendo en plenitud sus derechos y dándoles lo que les corresponde como personas y por lo que han aportado a la sociedad.
2. **Solidaridad Intergeneracional:** Lograr una integración social entre las distintas generaciones, basada en el recíproco respeto y comprensión, en definitiva, en el amor y tolerancia entre las personas de distintas generaciones.
3. **Pleno respeto a la dignidad de los Adultos Mayores y al ejercicio de sus derechos como personas y ciudadanos:** Reconocer el pleno ejercicio de los derechos que los Adultos Mayores tienen como cualquier otra persona en los distintos ámbitos del desarrollo humano. Esto es: educación, trabajo- aún cuando estén jubilados-, salud y recreación, entre otros.

Por último, los objetivos planteados y que enmarcan y orientan el trabajo de este organismo son:

1. Fomentar la asociatividad, la participación e integración social del Adulto Mayor.
2. Incentivar la formación de recursos humanos en el área.
3. Mejorar el potencial de salud de los Adultos Mayores.
4. Crear acciones y programas de prevención.
5. Focalizar los subsidios estatales en los sectores más carenciados de Adultos Mayores.
6. Fortalecer la responsabilidad intergeneracional en la familia y comunidad.
7. Fomentar el uso adecuado y creativo del tiempo libre y la recreación.
8. Perfeccionar las normativas y programas referidos a la Seguridad Social.

---

(18) Página Web. [www.senama.cl](http://www.senama.cl).  
(19) Op. cit 19

A partir de la creación del SENAMA que busca lograr una integración y una definición explícita de los derechos de este grupo etéreo, donde se reestructure el enfoque asistencialista y paternalista de considerar a los/as adultos/as mayores objeto de derechos, a actores de su propia realidad y sobretodo sujetos de los derechos que los ampara y protege; se han establecido otras instancias institucionales, como el Comité de Ministros del Adulto Mayor, creado en enero de 2004, para definir y evaluar líneas de acción multisectoriales dirigidas a las personas mayores, tarea que en la actualidad realizada el Comité de Ministros del Área Social.

El Servicio Nacional del Adulto Mayor cuenta además con un Comité Consultivo integrado por representantes de organizaciones de personas mayores, académicos con experiencia en el tema, y representantes de prestadores de servicios a las personas mayores, dicho comité se ha organizado en cuatro comisiones temáticas: Seguridad social, Educación, Imagen y Medios de Comunicación y Dependencia, en las cuales se realizan seminarios y estudios de acuerdo a sus especialidades.

Además a nivel regional, el SENAMA cuenta con Comités Regionales para el Adulto Mayor (CRAM), instancias Inter institucionales integradas también por organizaciones de mayores y de instituciones que trabajan con ellos. Los CRAM brindan asesoría al intendente para promover y aplicar planes y programas para las personas mayores, y se ocupan de la adjudicación del Fondo Nacional del Adulto Mayor (FNAM).

En suma a estos avances, y en constante búsqueda de mejoras en la calidad y pertinencia de las políticas publicas y programas dirigidos a los y las adultos/as mayores, el SENAMA ha llevado a cabo diversos estudios e investigaciones sobre temáticas que afectan a este grupo etéreo, como por ejemplo: maltrato, pobreza e indigencia, exclusión social, tiempo libre, entre otros.

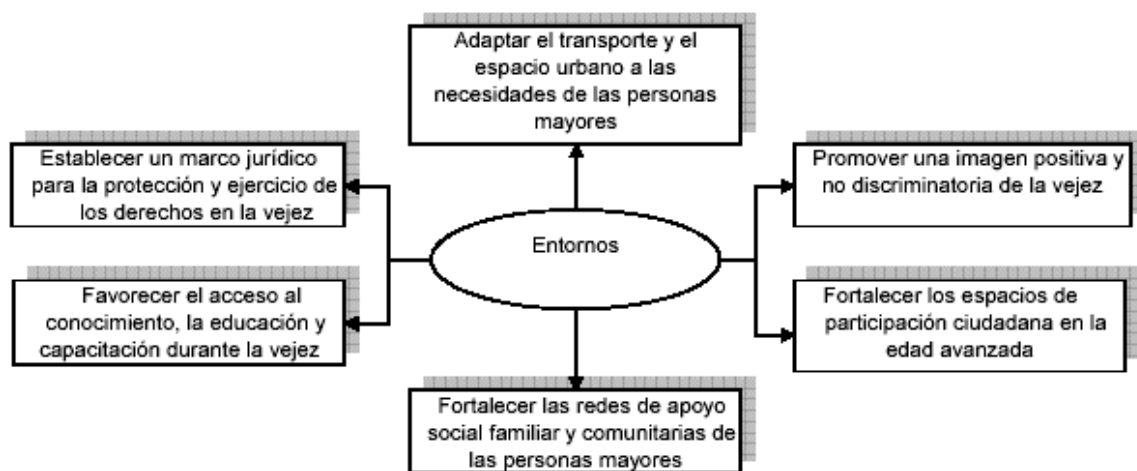
Temáticas, comúnmente estudiadas e investigadas por la diversas organizaciones y profesionales vinculados e interesados en este grupo etéreo; temáticas que si bien son las más urgentes e importantes a mejorar, existe una gran variedad de áreas aún no abordadas, y que pese a no tener carácter de urgencia, si aportan considerablemente a la calidad de vida que los y las

adultos/as mayores puedan optar, acceder y exigir como derecho propio en su calidad de derechos humanos y en calidad de pertenecientes a este grupo etéreo; áreas declaradas tanto en políticas internacionales sobre la vejez como a la vez en políticas nacionales.

En concordancia con los derechos internacionales del/la Adulto/a Mayor materia de derechos, se espera que Chile impulse una convención sobre derechos de las personas mayores a nivel de las Naciones Unidas o de la Organización de Estados Americanos, además de que el Ejecutivo promueva una declaración de derechos de las personas mayores.

En consideración, a los escenarios futuros y políticas públicas para enfrentar el envejecimiento en Chile, se propone que los entornos deben habilitarse para que las personas mayores puedan ser actores activos en la sociedad, en los siguientes temas abordados: derechos, participación, transporte y espacio urbano, imagen, apoyo social y conocimiento; esquematizados en el siguiente esquema:<sup>(20)</sup>

### Imagen de futuro de las políticas de vejez en Chile: Objetivos de Políticas en Entornos <sup>(21)</sup>



<sup>(20)</sup> Op.cit.5  
<sup>(21)</sup> Op. cit 19

Se hace énfasis en los aspectos que favorezcan el acceso al conocimiento, educación y capacitación en la vejez, además de establecer el derecho a la educación, la cultura, el deporte, las diversiones, los espectáculos y los servicios que respeten la condición de edad, donde se puedan aprovechar las potencialidades y habilidades de las personas mayores en actividades regulares y remuneradas y fortalecer a las universidades de la tercera edad.

Es por eso, que relacionado a este tema, la política del adulto mayor declara, que se deben crear las instancias para favorecer este acceso, tanto al conocimiento, educación y capacidades en la vejez, donde se estipula los siguientes puntos:

- Establecer el derecho a la educación, la cultura, el deporte, las diversiones, los espectáculos y los servicios que respeten la condición de edad.
- Promover el aprovechamiento de potencialidades y habilidades de las personas mayores en actividades regulares y remuneradas.
- Preparar a los trabajadores para la jubilación con dos años de anticipación, conforme a sus intereses y habilidades.
- Crear oportunidades de alfabetización y regularización de estudios para personas mayores.
- Fortalecer a las universidades de la tercera edad.
- Crear incentivos para las empresas que destinan parte de sus impuestos a pagar la capacitación de trabajadores de edad avanzada.
- Crear programas de habilitación laboral para mujeres mayores de escasos recursos.

Ahora bien, se han descrito de forma gradual las políticas internacionales y nacionales que se encuentran bajo el alero de la concepción de adulto/a mayor. En este sentido se deben señalar las características principales que se develan en esta etapa de la vida, las que se presentan a continuación:

#### IV.- ETAPA DE LA VEJEZ E IMAGEN SOCIAL

La **teoría de Erikson** del desarrollo psicosocial postula que el ser humano a través de su desarrollo pasa por 8 etapas distintas, en la que cada una de ellas le confiere tareas que debe cumplir con éxito para así lograr una personalidad sana e interacciones acertadas con los demás. La última de aquellas etapas "*Integridad del yo frente a desesperación*", corresponde a la *etapa de la vejez*.

Las personas mientras envejecen tienden a disminuir la productividad, al dejar el rol activo en la sociedad asignado por el trabajo, y pasar a la etapa de jubilación, en la que se contemplan los logros y éxitos de la vida, realizando una evaluación de estos, además se desarrolla la integridad si se considera que se ha llevado una vida acertada. Por lo contrario si visualizan sus vidas como improproductivas, y que no se lograron las metas planteadas, se genera un descontento apareciendo la desesperación, que a menudo da lugar a depresión.

La vejez se considera como: "*una etapa vital, basada en el reconocimiento de que en el transcurso del tiempo se van produciendo efectos en la persona, la cual entra en una etapa distinta a las vividas anteriormente, semejante a otras etapas vitales como pueden ser la niñez o la adolescencia. La vejez constituye una etapa más de la experiencia humana y por lo tanto puede y debe ser positiva y de desarrollo individual y social*" <sup>(22)</sup>.

La **Gerontología Social** sugiere la vejez como una *Etapa Vital*, basándose en el reconocimiento de que el transcurso del tiempo produce efectos en la persona, ingresando a un periodo distinto de los vivenciados previamente, por ello sus limitaciones se provocan por condiciones objetivas externas y subjetivas de las propias personas. Por ende se considera la vejez como un período semejante al de otros ciclos vitales, como puede ser la niñez o la adolescencia.

Son estas *condiciones externas y subjetivas* de la vejez que conforman la **imagen social del/la adulto/a mayor**, estando afectada e influenciada por los cambios físicos y cognitivos que se producen, como asimismo determinada por

---

<sup>(22)</sup> Documento Web: <http://www.geragogia.net/editoriali/vejez.html>

la percepción de la sociedad en cuanto a los y las adultos/as mayores, denominándolos como “viejito”, “abuelo”, “tata”, “anciano”, etc.

Además se produce la auto observación, y la auto imagen, la que se determina con la aparición de las primeras arrugas, la piel menos brillante, pérdida de la capacidad cognitiva o problemas de memoria, etc.; situaciones ante las que el o la adulto/a mayor ostenta si presenta una imagen positiva o negativa de sí mismo.

Se producen 2 grandes cambios, físicos y psicosociales y/o cognitivos.

### **1.- Cambios Físicos y/o Biológico**

Con el paso de los años se va produciendo un envejecimiento en el organismo que trae consigo cambios morfológicos cardiovasculares, patológicos, estructurales, entre otros, asimismo cambios perceptibles en el cuerpo humano.

Los principales cambios físicos y biológicos son:

- *Cambios en la boca y dientes*
- *Cambios en los órganos sensoriales* tales como; disminución de la agudeza visual y pérdida auditiva, la piel denota enrojecimiento, se acompaña frecuentemente de una mayor lentitud en la capacidad psicomotriz y de una disminución en los mecanismos termorreguladores del anciano, todo ello puede suponer un riesgo para la salud del individuo.
- *Cambios en el peso*
- *Leve disminución del peso de la masa cerebral* en el sistema nervioso.
- Existen algunas *modificaciones en la estructura del sueño*, pero se mantiene la necesidad de dormir entre 6 y 8 hrs.
- *Adelgazamiento de la epidermis*, pérdida de las glándulas sebáceas, viéndose favorecida la sequedad de la piel.
- En el aparato locomotor se producen *cambios a nivel de huesos y músculos*.

- La presencia de *hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares* se ven favorecidos, agravando la calidad de vida de los/as adultos/as mayores si padeciera alguna enfermedad crónico-degenerativa.

## 2.- Cambios Psicosociales

El proceso de envejecimiento conlleva múltiples cambios no solo a nivel físico y/o biológico, sino que además a nivel psicosocial y cognitivo, el individuo puede presentar dificultades que le impidan desempeñarse en el medio y adaptarse a éste, advirtiéndose que la principal causa se debe al alejamiento del sistema productivo generado con la jubilación, lo que en el tiempo puede limitar las oportunidades de ser autónomo y de participar en las actividades de la sociedad.

Más aún, si la persona presenta algún grado de dependencia física, y/o económica, su autonomía ostentará una disminución, escenario que se desarrolla en la percepción de los/as adultos/as mayores como un estorbo y carga para sus familiares y la sociedad, *“desembocando en estados de angustia, depresión, irritabilidad, hipocondría y labilidad emocional, lo que influye notoriamente en su rendimiento cognitivo”* <sup>(23)</sup>.

A partir de lo anterior, se devela que al investir un apoyo incondicional de sus familiares y amistades, las dificultades pueden ser revertidas, debido a la presencia de una motivación suficiente para enfrentar de manera positiva los cambios presentados en la vejez, descubriendo su nuevo rol en la sociedad.

En otro sentido, respecto de los cambios cognitivos, no se puede determinar con exactitud en que dimensión existe o no un deterioro de las capacidades, asimismo al producirse no se sabe tampoco a que edad ocurren estos cambios.

En tanto, se plantea que *“los procesos biológicos involutivos son los que parecen determinar primariamente los déficit cognitivos, aunque existen coadyuvantes y/u otros determinantes de tales pérdidas. Por último, las pérdidas en las relaciones interpersonales que sufre el anciano así como los cambios en su vida profesional y laboral determinan trastornos afectivos que, a*

---

<sup>(23)</sup> Op.cit.3

su vez, cursan o se ven asociados con perturbaciones en el rendimiento intelectual”<sup>(24)</sup>.

No obstante, los cambios psicosociales no solo están referidos e involucrados a los cambios psicológicos y cognitivos, sino que además estos están explícitamente influenciados por el cambio de rol y estatus que afecta a los/as adultos/as mayores. Puesto que se producen los cambios más significativos que afectan a las personas, al pasar de un rol activo en la sociedad a uno pasivo, determinado por el cese de las actividades laborales, y el comienzo de la jubilación.

Es por eso que, “el envejecimiento psicobiológico, no necesariamente se traduce en deterioro psíquico y en la medida que los adultos mayores mantengan actividades creativas, laborales reales o substitutivas de acuerdo a las capacidades, intereses y motivaciones propias de esta edad, además de contribuir positivamente en la sociedad, retardarán su envejecimiento psicológico y al orientar la atención hacia su interioridad, envejecerán dignamente, con una autoestima adecuada y se preparan para la muerte que es la culminación de esta etapa y del ciclo vital de todo ser vivo”<sup>25</sup>.

### 3.- Tiempo libre, ocio y recreación

Los cambios producidos en los roles que ejercen los/as adultos/as mayores en la sociedad, se basan mayoritariamente en el término de las actividades en el ámbito laboral, lo que genera un aumento considerable del **tiempo libre**, generando desvinculaciones sociales y de amistad, debido a que muchos de estos contactos forman parte del contexto laboral donde se desempeñaban.

En cuanto a lo anterior, hay que tener en consideración que los *distintos organismos* que trabajan con adultos/as mayores, han desarrollado áreas que permiten al momento de jubilarse seguir formando parte activa de la sociedad, desarrollando actividades que permitan la obtención de espacios y oportunidades, con el fin de sentirse útiles para la humanidad. La importancia

---

<sup>(24)</sup> Documento Web: [www.psicocentro.com](http://www.psicocentro.com) Autora: María José González

<sup>(25)</sup> Manual para la utilización de video, Autocuidado del Adulto Mayor, Autoras: Dra. J. Silva, Dr. Jerez N. Comité Nacional para el Adulto Mayor, PNUD.

de esto radica, que el papel de agentes activos los facultad como agentes de cambio, por ende aportan significativamente a la comunidad.

Otro aspecto relevante, en relación al tiempo libre, son los *ámbitos culturales y sociales*, puesto que ellos/as tienen la necesidad de contar con actividades de recreación, esparcimiento, físicas o de aprendizaje que los/as mantenga activos/as, los vincule con sus pares y con la comunidad en sí, y que les permita tener sentido de pertenencia a algún grupo o de identidad, donde puedan observar y sentir que no están solos/as, que hay otros/as que están pasando por las mismas problemáticas, teniendo las mismas inquietudes y necesidades.

Lo anterior es un espacio de gran vitalidad para el significado que entregan a su vida, debido a la posibilidad de sentirse acompañados, permitiéndose el desenvolvimiento en este espacio local, donde la comunidad les entregue las oportunidades de complemento, asociación y vinculación entre personas del mismo grupo de edad.

A modo de ejemplo, después del término de la vida productiva y laboral, como asimismo la pérdida gradual de amistades y contactos sociales, el pertenecer a un *club de adulto mayor* y/o centro de madres, entre otros, permite atestar espacios vacíos y necesidades de sentirse parte de algo, percibiendo que su tiempo está siendo bien utilizado al cooperar en actividades de importancia, admitiendo otro significado para poder vivir estos años en plenitud.

#### **4.- Jubilación**

Se ha hecho referencia, al proceso de jubilación como factor determinante en esta etapa vital de los/as adultos/as mayores, a causa de que este proceso inicia un cambio de rol, reemplazando la actividad activa a una vida más pasiva.

En tanto, es en esta transición donde las personas cuentan con todo el tiempo necesario para realizar actividades que antes no podían efectuar, que fueron desplazadas por aquellas del ámbito laboral como familiar, entre otros,

en otras palabras este tiempo libre puede destinarse en acciones significantes y elegidas por ellos/as mismos/as.

A raíz de esto, se plantean algunas teorías sociales sobre el envejecimiento, las que ayudan a explicar como afrontan los cambios y destinan el tiempo con el que cuentan. Las más significativas y relacionadas con lo que se ha mencionado son: ambas con perspectiva Interaccionismo Simbólico, **“Teoría de Actividad”** y **“Teoría de la Continuidad”**

La *Teoría de la Actividad*, planteada por **Robert Havighurst (1963)**, propone que *“los roles de un/a adulto/a son las principales fuentes de satisfacción; entre mayor sea la pérdida de roles a través de la jubilación, la viudez, la distancia de los hijos o la enfermedad, menos satisfecha estará la persona. Las personas que envejecen bien mantienen tantas actividades como les es posible y encuentran sustitutos para los roles perdidos”* <sup>(26)</sup>. Es decir, la participación de los/as adultos/as mayores en actividades y roles sociales desafiantes, promueve la conservación de las capacidades cognoscitivas y además tiene efectos positivos en la salud y el ajuste social.

Por el contrario, la *Teoría de la Continuidad*, planteada por el gerontólogo **Robert Atchley**, *“enfatisa la necesidad que tiene la gente de mantener una conexión entre el pasado y el presente. En esta perspectiva, la actividad es importante no sólo por sí misma, sino en la medida que representa la continuación de un estilo de vida. Para los ancianos que siempre han sido activos y comprometidos, es importante continuar con un alto nivel de actividad, muchas personas jubiladas son felices realizando trabajos o actividades de tiempo libre similares a las que disfrutaron en el pasado. Las mujeres que se han desempeñado múltiples roles (como esposa, madre, trabajadora y voluntaria) tienden a mantener múltiples roles y cosechar los beneficios cuando envejecen”* <sup>(27)</sup>. En tanto, mantener una continuación de las actividades y del estilo de vida del pasado, propicia la participación frecuente en acciones de tiempo libre, lo que deriva beneficios para la salud y el bienestar de ellos/as. En conclusión, es factible que cualquier actividad regular que exprese y mejore algún aspecto, pueda contribuir al envejecimiento exitoso de las personas.

---

<sup>(26)</sup> Desarrollo Humano. Diane Papalia. McGraw Hill, 2001.

<sup>(27)</sup> Op.cit.16

## 5.- Capacidades intelectuales de los/as adultos/as mayores

Para poder comprender de manera gradual la presente temática, se debe definir que se entiende por **inteligencia**, concepto que ha sido abordado de diversas formas, entre las que destaca “*la capacidad para manejar relaciones y comprender símbolos abstractos, como la capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, aprovechando las experiencias anteriores*”<sup>(28)</sup>.

En este sentido, se devela que la inteligencia permite adquirir conocimientos acerca de uno mismo y del mundo que nos rodea, pues al almacenar situaciones pasadas, se produce una adaptación del ser humano con el medio en que vive. Por ende, los/as adultos/as mayores son actores de la sociedad que poseen una gran cantidad de experiencias vividas, lo que podría significar a partir de esta definición que son más inteligentes que una persona más joven. No obstante, al abordar diversas teorías se puede precisar que se toman en consideración una gama de factores biopsicosociales que estarían incidiendo en la afirmación señalada. Para ello se debe revisar con detalle como estos factores pueden influir en los resultados que una persona mayor obtenga a nivel intelectual.

En tanto, la **medición de la inteligencia** en una persona adulta se define como una tarea compleja, debido a que no existe un acuerdo entre los especialistas acerca de la dificultad para encontrar pruebas objetivas que den una idea clara del estado mental. En otro sentido, esta medición debería tomar en cuenta la situación orgánica, funcional, psíquica y social, solo de esa manera se tendrá una visión global que permita tomar medidas eficaces y adecuadas en cada caso.

En un principio, se ha establecido que las funciones intelectuales de los/as adultos/as mayores comienzan a declinar a medida que aumenta la edad. Sin embargo, esta afirmación se ha cuestionado en las últimas décadas, debido a que estas funciones se encuentran bajo el alero de los procesos de cambios que se van produciendo en las etapas de vida de una persona, los que no afectan ni se perciben de la misma manera, alcanzando su punto de máximo desarrollo en momentos diferentes<sup>(29)</sup>.

---

<sup>(28)</sup> Op.cit 7  
<sup>(29)</sup> Op.cit 7

Así pues, los cambios relacionados con la pérdida de la capacidad cognitiva e intelectuales del/a adulto/a mayor, están influidos por la disminución en la velocidad de las acciones que estos realizan. Según **U, Lehr** <sup>(30)</sup> el cambio en la velocidad de las respuestas se debe a los siguientes factores:

- *Causas sensoriales relativas a la disminución en la agudeza visual o auditiva, variaciones en la sensibilidad que se originan a partir de nuestros movimientos a las variaciones de la temperatura.*
- *Causas de índole afectiva y no sólo cognoscitivas*
- *Inseguridad o desconfianza acerca de lo adecuado de la respuesta*
- *Disminución con la edad, al gusto por el riesgo*

Tal como se refiere el autor unos de los aspectos mas fundamentales para medir la inteligencia en una persona mayor, es considerar que hay una gama de problemáticas que podrían estar incidiendo en su respuesta frente al algún estímulo de índole intelectual. Sin embargo, no se puede enunciar que ésta haya perdido todas sus potencialidades por lo lento de sus respuestas, debido a que se debe tomar en cuenta un análisis exhaustivo de la situación y del contexto que le rodea.

Por otra parte, otro factor determinante en la percepción de las capacidades intelectuales del adulto mayor es la **memoria**, la cual se distingue entre dos sistemas: *memoria reciente o de corto plazo o memoria remota o de largo plazo* <sup>(31)</sup>.

La **memoria reciente** esta referida principalmente a la reproducción inmediata de una información luego de que fue presentada, ostentado una capacidad de almacenamiento limitada. En cambio, la **remota** se describe como el recuerdo de información, por ejemplo: las experiencias vividas; se concibe como la presencia de una capacidad de almacenamiento ilimitada.

Finalmente, al enfrentar el envejecimiento en su etapa culmine, se comienzan a develar pérdidas de memoria reciente, lo que podría interpretarse como un signo de deterioro <sup>(32)</sup>. Más bien, en este ámbito cobra relevancia el concepto de **olvido**, a través de éste se puede explicar la disminución de la

---

<sup>(30)</sup> Op.cit 7

<sup>(31)</sup> Op.cit 7

<sup>(32)</sup> Op.cit 7

memoria en las personas mayores, en tanto, se define que si se dejan de realizar actividades que requieren de hábitos y conductas o si ya no se utilizan de manera diaria, puede que se acreciente el suceso del olvido.

## 6.- Desarrollo cognoscitivo en los/as adultos/as mayores

Con respecto a lo anteriormente expuesto, diversos estudios han determinado que algunas habilidades, como la velocidad de los procesos mentales y el razonamiento abstracto, declinan en la vejez, pero algunos aspectos del pensamiento práctico e integrador tienden a mejorar a lo largo de la mayor parte de la vida adulta <sup>(33)</sup>. En tanto, se ha estipulado que en el cambio de las habilidades de procesamiento se concibe el factor de variación individual, lo que sugiere que las declinaciones en el funcionamiento no son inevitables y pueden prevenirse.

Unos de los principales motivos del cambio en las capacidades cognoscitivas y la eficiencia del procesamiento de información de los/as adultos/as mayores es que el funcionamiento del sistema nervioso central se hace más lento, lo que afecta el tiempo de reacción, por ende las habilidades usadas para el aprendizaje tienden a declinar en los ancianos.

Según un estudio realizado por **Craik y Salthouse** <sup>(34)</sup>, se plantea la idea de que ciertas capacidades, como *el razonamiento, las capacidades espaciales y la memoria* no declinan con tanta rapidez como *la velocidad de procesamiento*. En tanto, la capacidad que se vuelve más lenta con la edad es la facilidad para cambiar de una tarea o función a otra <sup>(35)</sup>. Factor que explicaría porque los/as adultos/as mayores suelen tener dificultad para realizar algunas tareas, como por ejemplo conducir un automóvil, lo que requiere habilidades de reacción rápida, tal como leer señales, entre otras.

Con respecto a lo anterior, diversos investigadores midieron seis capacidades mentales primarias en los/as adultos/as mayores: *significado verbal, memoria verbal, número, orientación espacial, razonamiento inductivo y*

---

(33) Sternberg, Grigorenko y Oh, 2001. Desarrollo Humano, novena edición. Diane Papalia

(34) Verhaeghen y Salthouse, 1997. Desarrollo Humano, novena edición. Diane Papalia

(35) Salthouse, Fristoe, McGuthery y Hambrick, 1998

velocidad perceptual, dicha investigación fue denominada como "**Estudio Longitudinal de Seattle**".

Por tanto, algunos de los hallazgos de este estudio se fundamentan en que la declinación cognoscitiva en los/as adultos/as mayores es lenta y no general. Postulándose que si las personas viven el tiempo suficiente, el funcionamiento de la mayoría disminuirá en algún punto; pero muy pocos se debilitan en todas o la mayor parte de las capacidades y muchos mejoran en algunas áreas. Al respecto, se llegó a la conclusión que los/as más saludables muestran sólo pequeñas pérdidas de funcionamiento cognoscitivo hasta los 70, es hasta los 80 que el desempeño cae por debajo del promedio de los/as adultos/as jóvenes; por ende las puntuaciones más altas en los test aplicados correspondían a individuos más saludables, con mejor educación y mejor situación socioeconómica.

Por ello se infiere que las personas que han contado toda su vida con oportunidades intelectuales y educativas mayores tienden a permanecer durante la etapa de la vejez con un estilo de vida marcado por actividades ocupacionales y sociales intelectualmente demandantes. **Schaie**, propone que "*el compromiso de los adultos en actividades que desafían las habilidades cognoscitivas promueve a su vez la retención o crecimiento de dichas habilidades*" (36).

Por último **Eriksson** (37) plantea que no todos los cambios en el cerebro son destructivos, debido a que se ha descubierto que los cerebros de los/as adultos/as mayores producen nuevas células nerviosas, algo que se especulaba como imposible.

---

(36) Schaie, 1983. Desarrollo Humano, Diane Papalia

(37) Eriksson et al, 1998

## V.- EDUCACIÓN Y ADULTO/A MAYOR

### 1.- Situación actual

La educación en el/la adulto/a mayor cobra relevancia a partir del aumento de la población de este grupo etáreo, donde se ha hecho necesario crear instancias educativas para paliar las exigencias de actividad y educación latentes en los/as adultos/as mayores. Aún así, la existencia de instancias factibles de ser consideradas en este ámbito son escasas a nivel estatal, solo es posible encontrar programas básicos de nivelación de estudios y talleres, este último de ámbitos recreativos y de manualidades.

Así pues, las estadísticas señalan que sobre un 80% de los/as adultos/as mayores saben leer y escribir, destacándose una proporción importante que se concentra en el sexo masculino, quienes tienen un mayor número de años de estudios aprobados, evidenciando sin lugar a dudas una desigualdad entre varones y mujeres <sup>(38)</sup>.

En el mismo sentido, a nivel nacional el Ministerio de Educación ha desarrollado programas destinados a alfabetizar y proveer de conocimientos a los/as mayores, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y a su integración al mercado del trabajo <sup>(39)</sup>. En tanto, se desglosan a continuación una lista de programas que colaboran para este fin, con sus principales características:

- ◆ El **Programa “Contigo Aprendo”**, el cual se encarga de instruir a aquellas personas que son analfabetas, con el fin de otorgarles un certificado hasta 4º básico.
- ◆ Elaboración de Guías de Trabajo, destinadas a la ejercitación de la lectoescritura y la matemática, las que motivan a la reflexión de temas tales como; la participación social, el cuidado de sí mismo y el sentido del envejecimiento. Lo que ha sido distribuido a los docentes encargados de estos/as adultos/as mayores.

---

<sup>(38)</sup> Op.cit.7

<sup>(39)</sup> Aplicación en Chile de la estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción de Madrid sobre el Envejecimiento, SENAMA, Santiago, octubre 2007.

- ◆ También, MINEDUC ofrece el financiamiento a proyectos de establecimientos educacionales o corporaciones municipales que busquen la instrucción para los adultos mayores.
- ◆ El **Programa Chile Califica** se encarga de coordinar con el MINEDUC quien desarrolla diversas modalidades para la nivelación de estudios, en las que puede participar cualquier persona mayor auto-valente. Cabe añadir que existe una modalidad flexible que permite la nivelación de estudios básicos y de enseñanza media, avanzando de manera gradual, dependiendo de la disponibilidad de tiempo y del ritmo de aprendizaje de cada persona <sup>(40)</sup>. A continuación se señala los resultados en su cobertura:

	HOMBRE	MUJER	TOTAL (7.112)
Modalidad flexible nivelación de estudios 2006-2007	322	892	1.214
Modalidad flexible nivelación de estudios 2007-2008	252	717	969
Campaña Contigo Aprendo	1.347	3.582	4.929
<b>TOTALES</b>	<b>1.921</b>	<b>5.191</b>	<b>7.112</b>

Fuente: Programa Chile Califica, Ministerio de Educación.

En contraste con lo anterior, el Instituto de Normalización Previsional (INP), cuenta con iniciativas para la educación de los/as adultos/as mayores, utilizando una metodología basada en la estimulación cognitiva, otorgando relevancia al trabajo en grupo y a la participación, con el fin de fortalecer los vínculos de éstos/as con las redes sociales.

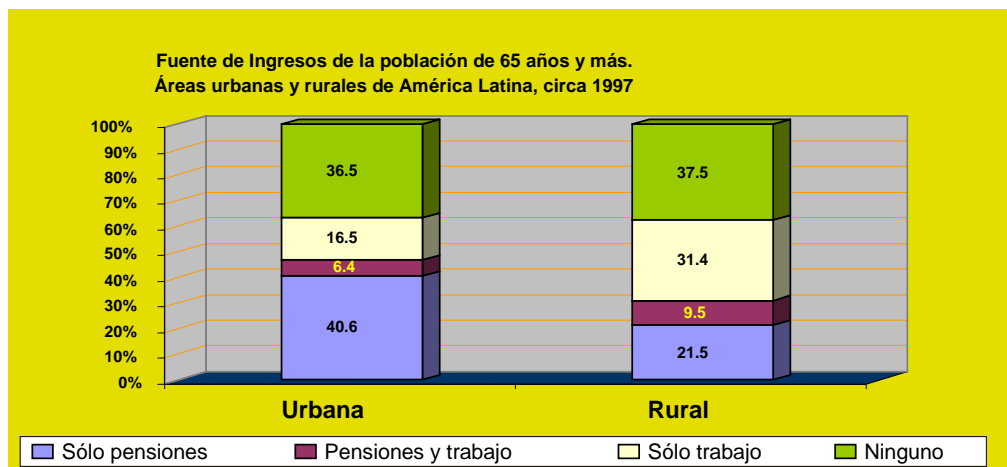
Además las distintas municipalidades a través de sus oficinas comunales del adulto mayor, tiene como línea programática, la entrega de talleres educativos a sus adultos/as mayores beneficiarios/as; talleres de índole recreacional, manualidades y solo algunos de aprendizajes y enfocados al desarrollo cognitivo de éste/a mismo/a.

En todo caso, se puede afirmar que los programas enunciados anteriormente, en su mayoría se han encargado de la nivelación de estudios de

<sup>(40)</sup> Aplicación en Chile de la Estrategia Regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción de Madrid sobre el envejecimiento, SENAMA, Santiago, octubre de 2007.

educación básica y media, concibiéndose que no existen instancias especializadas que se encarguen de la instrucción de estudios superiores o técnicos, que superen estos niveles. No obstante, existen organizaciones privadas que les permiten poder obtener estudios superiores, como es el caso de la Universidad de Valparaíso, quien posee un espacio físico y académico para la entrega de conocimientos a personas adultas.

Unido a lo señalado, se puede precisar que la baja atención puesta en la educación de los adultos mayores en las políticas estatales, puede traer consigo una *pobreza intelectual*, situación que se puede contrastar con la pobreza material, aunque ambos actores perciban los mismo ingresos, la persona que se encuentra mejor instruida podrá obtener una mejor calidad de vida, debido a que tiene mejores posibilidades de cultivar sus intereses y ocupaciones <sup>(41)</sup>.



Tal como se devela en el cuadro anterior, solo una pequeña parte de la población se encuentra con pensiones y al mismo tiempo trabajando, forjándose de alguna manera que esta parte correspondería a aquellos/as que se encuentran más instruidos educacionalmente, por lo general se trata de profesionales, técnicos, entre otros. Que tienen la posibilidad de seguir trabajando a pesar de estar jubilados por el sistema de pensiones.

Tantos las políticas internacionales como nacionales, plantean una infinidad de reformas para la educación básica de niñas y niños, dejando en segundo lugar la educación de jóvenes y adultos, dentro de la cual están incluidos los/as adultos/as mayores. Al respecto, **Gabriela Mier**, plantea que “esto nos lleva a pensar que no se reconoce, y por lo tanto no se traduce en

<sup>(41)</sup> Op.cit.7

*políticas públicas y en asignación de presupuestos, la importancia de una educación centrada en los sujetos a lo largo de toda la vida, sin distinción no sólo de género, económica, religiosa y étnica, sino también etaria”* <sup>(42)</sup>.

Por lo tanto, no todos/as cuentan con las herramientas y posibilidades de desarrollo profesional, considerando además que hace muy pocas décadas la mujer ha formado parte activa y permanente de la fuerza laboral del país, sumándole a esto las pocas posibilidades que tuvo la generación actual de adultos/as mayores para estudiar u obtener una carrera profesional.

Además los cambios durante la vejez no afectan en la misma dimensión y capacidad, por lo que se ha establecido que aprenden mejor cuando los materiales y métodos toman en cuenta los cambios fisiológicos, psicológicos y cognoscitivos que están experimentando <sup>(43)</sup>.

Gradualmente ha surgido una concepción de la educación como: *“un proceso vital que empieza con el nacimiento y sólo termina con la muerte, un proceso relacionado con las experiencias cotidianas del individuo, un proceso lleno de significado y realidad para el aprendiz, un proceso en el que el aprendiz es un participante y no un receptor pasivo”* <sup>(44)</sup>.

Dicha afirmación, es un testimonio de la educación continua que puede tener una persona, y que no solo se remite a la juventud y a la época escolar, sino que más bien es un proceso que perdura toda la vida. Por lo que los/as adultos/as mayores no quedarían ajenos/as a este proceso, en tanto con las experiencias de la vida cotidiana participan en un aprendizaje, que se ve potenciado por las actividades de las personas y las formas de ocupar su tiempo libre.

Es así que, *“el aprendizaje de adultos se define como el proceso por el que los adultos obtienen conocimientos y destrezas”* <sup>(45)</sup>, los que pueden ser de diversa índole respondiendo a las necesidades latentes y actuales de aprender y obtener cierta información, ya sea esta de nuevas tecnologías, idiomas,

---

<sup>(42)</sup> La tercera edad: presencia social indiscutible, imagen que exige reflexión y cambio. Gabriela Mier Martínez CEPAL

<sup>(43)</sup> Fisk y Rogers, 2002. Desarrollo Humano, Diane Papalia.

<sup>(44)</sup> Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Malcolm Knowles

<sup>(45)</sup> Op. Cit 43

desarrollo personal, manualidades y/o actividades recreativas tales como: danza, gimnasia, entre otros.

Existen algunos esfuerzos por reconocer la necesidad de dar continuidad al desarrollo pleno del ser humano a lo largo de toda la vida. Sin embargo, Gabriela Mier, en su texto considera que *“no hay un acuerdo sobre cómo ofrecer, desde una perspectiva educativa, una atención de calidad, desde la infancia hasta la vejez, que provea de elementos a la sociedad en su conjunto para enfrentar de manera natural y positiva el proceso de un envejecimiento activo”* <sup>(46)</sup>.

**Knowles** además propone la idea de que los/as adultos/as están listos para aprender cuando su situación existencial genera una necesidad de saber, factor cada vez más demandante en la actualidad por los/as adultos/as mayores, ya que es posible encontrar algunas instancias de enseñanza, con gran aceptación de este grupo etéreo. Además muchas de estas se han producido a raíz de las propias demandas de este grupo, para contar con actividades en pro de un envejecimiento activo, mejores niveles de calidad de vida y sobretodo actividades y espacios que les permitan desarrollar sus inquietudes intelectuales. Por ende, si un individuo desea aprender, buscará organismos que le entreguen herramientas para satisfacer dichas necesidades de aprendizaje, y otras tales como: necesidad de socialización, acompañamiento, paliar la soledad, actividades para el tiempo libre, entre otros.

Como se ha mencionado, la etapa del envejecimiento conlleva la pérdida de rapidez y de reacción en ciertas tareas, lo que no los inhabilita para aprender cosas nuevas, lo que implica que los/as profesionales y/o monitores/as que trabajan en temas de aprendizaje y enseñanza de adultos/as deben tener presente que no todos/as van a responder con rapidez a materiales o situaciones nuevas, por lo que deben hacer ajustes para otorgar tiempo adicional a aquellos/as que lo necesiten. En tanto, esta atención y enseñanza que se debiera abordar desde un enfoque multi- interdisciplinario, y que se reconozca al sujeto como una unidad bio-psico-social, donde se consideren sus intereses, necesidades y características propias de los cambios producidos en

---

<sup>46</sup> Op. Cit 42

el envejecimiento, como pérdida de roles, pérdida de seres queridos, cambios físicos, exclusión social, entre otros.

En relación a lo anterior **Norma Tammer** propone que se debe *“acrecentar las posibilidades reales de las personas mayores para mantener un papel activo y creativo en el sistema social y productivo que den lugar al aprovechamiento del bagaje cultural, científico o tecnológico adquirido y de la experiencia personal acumulada y transformada en sabiduría de vida”* <sup>(47)</sup>.

## **VI.- Educación y Adulto/a Mayor: Una perspectiva Andragógica.**

Se ha hecho referencia a la importancia de la educación en el/la adulto/a mayor, como un proceso continuo y determinante para la calidad de vida de este grupo, pues bien existen múltiples teorías, perspectivas y estudios que han investigado las formas de enseñanza y aprendizaje de estos/as, muchos de ellos derivados de la gerontología social.

En tanto, a partir de las diversas investigaciones sobre el aprendizaje de adultos/as, se acuñó el término **Andragogía**, como teoría integradora sobre dicho factor, distinguiéndose de la teoría del aprendizaje para jóvenes (pedagogía).

El término fue contrastado por el profesor alemán de gramática Alexander Kapp en 1833 para develar la teoría educativa del filósofo griego Platón. Posteriormente un erudito holandés redescubrió el término en 1921, pues existía la inquietud que los/as adultos/as requerían maestros especializados, métodos especiales y una filosofía propia para el aprendizaje; *“no es suficiente trasladar los conceptos de la teoría de la educación (o pedagogía) a las situaciones de los adultos, los profesores deben ser profesionales que cooperen con los discípulos, pues sólo ellos serán, más que pedagogos, andragogos”* <sup>(48)</sup>.

---

<sup>(47)</sup> El envejecimiento humano. Sus derivaciones pedagógicas. Norma Tammer 1995

<sup>(48)</sup> Cita de Van Enckevort. Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Malcolm Knowles.

**Andragogía es “la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización”** <sup>(49)</sup>.

Una de las distinciones mayores entre la educación convencional y aquella para adultos, es el proceso de aprendizaje en sí. Pues, “*en una clase para adultos, la experiencia del estudiante cuenta tanto como el conocimiento del profesor...; en la educación convencional, los discípulos se adaptan al programa de estudios que se les ofrece, pero en la educación para adultos ayudan a formularlo*” <sup>(50)</sup>.

**Malcolm Knowles** (1913-1997), ha sido el padre de la Andragogía en Estados Unidos, siendo uno de los más destacados especialistas en aprendizaje de adultos/as, publicando diversos libros y estudios con respecto al tema.

Es así, como propone que el modelo Andragógico de la enseñanza para este grupo etéreo, planteando las siguientes **premisas** <sup>(51)</sup>, las que conforman características de los/as aprendices adultos/as:

**1.- La necesidad de saber:** los/as adultos/as necesitan saber por qué deben aprender algo antes de aprenderlo. En consecuencia, uno de los nuevos aforismos en la educación para adultos/as es que la primera labor del/la facilitador/a del aprendizaje es ayudar a los/as aprendices a darse cuenta de la “necesidad de aprender”.

**2.- El autoconcepto de los/as alumnos/as:** los/as adultos/as tienen un autoconcepto de seres responsables de sus propias acciones y de su vida. Debilitan las situaciones en que otros/as les imponen su voluntad, “*ya que en el momento en que los adultos se enfrentan con una actividad calificada de*

---

<sup>(49)</sup> Adolfo Alcalá – La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada.

<sup>(50)</sup> Op. Cit 44

<sup>(51)</sup> Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Malcolm Knowles

“educación”, “capacitación”, recuerdan su experiencia escolar, se colocan en una posición de dependencia, se cruzan de brazos, se sientan y dicen “enséñame” “. (52).

**3.- El papel de las experiencias de los/as alumnos/as:** los/as adultos llegan a una actividad educativa con un mayor volumen y una calidad distinta de experiencias que los/as jóvenes. *“Cualquier grupo de adultos será más heterogéneo en términos de su pasado, estilo de aprendizaje, motivación, necesidades, intereses y metas que uno de jóvenes. Por tanto, el acento en la educación de adultos está en la individualización de la enseñanza y las estrategias del aprendizaje”* (53).

Por tanto, estos/as acumulan a través de sus vidas riquezas de experiencias que sirven como recursos de aprendizaje, así también una amplia plataforma donde puedan relacionar aprendizajes nuevos.

**4.- Disposición para aprender:** están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer, con el propósito de enfrentar las situaciones de la vida real.

**5.-Orientación del aprendizaje:** en comparación con los/as niños/as y jóvenes, que están centrados en temas, los/as adultos/as se centran en la vida, en su orientación del aprendizaje, *“se motivan a aprender en la medida en que perciban que el aprendizaje les ayudará en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida”* (54). Por ende, presentan una predisposición a mantener una orientación en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes.

**6.- Motivación:** responden a motivadores externos para el aprendizaje tales como: incrementar la autoestima, la calidad de vida, entre otros.

Por lo tanto, al aplicar un aprendizaje para adultos/as desde una perspectiva andragógica, se proporciona a estos/as un clima en que se perciban respetados/as, confiados/as y seguros/as; donde prevalezca el interés por conocer y poder ser actores del aprendizaje, por ende expresar que es lo

---

(52) Op. Cit 49

(53) Op. Cit 49

(54) Op. Cit 49

que quieren aprender; y por último la responsabilidad de evaluación es compartida entre el facilitador/a del aprendizaje y los/as aprendices.

### **1.- Facilitadores/as del Aprendizaje:**

La Perspectiva Andragógica de Enseñanza de adultos/as designa a los profesores/as y/o monitores/as, como **facilitadores del aprendizaje**, definiéndose como: *“todo profesional que posee una adecuada formación en el campo científico, tecnológico, y humanístico, combinado con una profunda madurez humana que le permite el relacionarse con sus semejantes abriendo la posibilidad de transmitir sus conocimientos y motivar el crecimiento humano-personal de los mismos”*.

En contraste con la definición anteriormente señalada, se presume que el facilitador/a del aprendizaje manifieste en la práctica un adecuado manejo de métodos y técnicas de aprendizaje para los/as adultos/as, considerando todas sus características propias, como asimismo un sistema de evaluación que facilite el logro de los objetivos que se hayan planteado para la enseñanza.

Diversos autores e investigadores sobre el tema, han planteado algunas cualidades básicas que debe poseer el facilitador/a de aprendizaje de adultos/as, cualidades tales como:

- *Madurez emocional*
- *Comprensión de sí mismo*
- *Inteligencia y rapidez mental*
- *Estabilidad emocional*
- *Inquietud cultural y amplios intereses*
- *Buen carácter y sano juicio*
- *Capacidad empática*
- *Cultura social*
- *Confianza inteligente en los demás*
- *Liderazgo*
- *Cordialidad*
- *Capacidad de Aceptación*
- *Capacidad de Escucha*

Y por el contrario el/la facilitador/a del aprendizaje que trabaje con adultos/as mayores debe evitar:

- *Actitudes Paternalistas:* los/as facilitadores/as crean una relación de dependencia con los/as participantes del aprendizaje, por ende deben evitar tratarlos/as como niños y niñas, que no pueden razonar ni entender, convirtiendo sus orientaciones y consejos en imposiciones, creando en ellos y ellas la pérdida de la auto dirección.
- *Actitudes Discriminatorias:* condicionar conscientemente o inconscientemente el trato a las personas según su condición social, étnica, ideológica, entre otros.
- *Actitudes Sexistas:* Evitar la priorización jerárquica del género, degradando la dignidad humana.

## 2.- Aprendizaje Andragógico

**Knowles**, plantea la existencia de diversas condiciones de aprendizaje que un modelo andragógico de enseñanza para adultos/as debe poseer, destacándose las siguientes:

- Los/as aprendices deben sentir la necesidad de aprender
- El ambiente de aprendizaje se caracteriza por comodidad, confianza y respeto mutuo, amabilidad, libertad de expresión y aceptación de las diferencias.
- Los/as aprendices deben percibir las metas del aprendizaje como sus metas.
- Los/as aprendices poseen un sentimiento de compromiso, y deben participar activamente en el proceso de aprendizaje.
- El proceso de aprendizaje se relaciona con la experiencia de los/as aprendices y esto es aprovechado.
- Los/as aprendices deben tener la sensación de progresar hacia sus metas.

Por lo demás, la andragogía postula que los/as adultos/as tienen el autoconcepto de ser responsables de su vida, por ende esperan que sean tratados/as como seres capaces de dirigirse, fomentándose de este modo la capacidad de un aprendizaje autodirigido.

Es por eso que se pone énfasis en el concepto del aprendizaje autodirigido de los/as adultos/as, existen 2 concepciones al respecto, la primera plantea que: *“el aprendizaje autodirigido es como una enseñanza en la que los individuos toman el control del funcionamiento y las técnicas de enseñanza de un tema en particular”*<sup>(55)</sup>. En la segunda concepción, *“el aprendizaje autodirigido es como autonomía personal, donde autonomía significa asumir el control de las metas y propósitos del aprendizaje y hacerlo propio”* <sup>(56)</sup>.

En relación a lo anterior, la experiencia previa del adulto aprendiz, tiene un enorme efecto en el aprendizaje, **Knowles** plantea 4 razones de esta aseveración:

- Acentúan las diferencias individuales
- Proporcionan una riqueza de recursos para el aprendizaje.
- Crean predisposiciones que inhiben o dan forma al nuevo aprendizaje.
- Proporcionan las bases para la identidad del alumno.

Se ha mencionado, la relevancia que existe en la perspectiva andragógica de enseñanza sobre la necesidad de saber de los/as adultos/as mayores, además de la experiencia previa que ostentan en cuanto al aprendizaje que adquieren, en tanto, a través de estos referentes se puede concebir una categorización de los talleres socioeducativos y recreacionales que la Oficina Comunal del Adulto Mayor imparte en la comuna de Valparaíso.

### **3.- Talleres OCAM, según perspectiva Andragógica de enseñanza para adultos/as:**

La categorización de los talleres impartidos por la OCAM, se refiere a continuación:

#### **3.1.- Talleres que responden a la necesidad de saber de los/as adultos/as mayores:**

Ingles 1, Ingles 2, guitarra, teatro, folklore, folklore nortino, dibujo, patrimonio cultural en Valparaíso, electricidad, turistiando por Valparaíso, hidroponía, corte y confección, y moda.

---

<sup>(55)</sup> Op. Cit. 51  
<sup>(56)</sup> Op. Cit. 51

**3.2.- Talleres que potencian y consideran la experiencia previa de los/as adultos/as mayores.**

Guitarra, folklore, tango, folklore nortino, coro, tejido, repostería, corte y confección.

**3.3.- Talleres que entregan conocimiento y aprendizaje que respondan al desempeño y problemáticas del diario vivir de los/as adultos/as mayores.**

Desarrollo creativo, Inteligencia emocional, ejercitando mi memoria, gimnasia medica, electricidad, memoria vigente, repostería, hidroponía, corte y confección, desarrollo personal y psicología cognitiva.

**3.4.- Talleres que potencien el cumplimiento de motivadores externos de los/as adultos/as mayores.**

Relajación y flexibilización, desarrollo creativo, inteligencia emocional, ejercitando mi memoria, memoria vigente, corte y confección, y psicología cognitiva, teatro y danzaterapia.

**3.5.- Talleres meramente recreacionales:**

Telar Mapuche, multitaller de decoración, danzaterapia, baile entretenido, gimnasia, teatro, danza árabe, tango, coro, tejido, tai chi, lanigrafía, arreglos para el hogar, pintura en vidrio, turistiando por Valparaíso, bailes tropicales , manualidades, baile, pilates, gimnasia común, y pintura en género.

**3.6.- Talleres determinados por sesgos de edad y de sexo:**

Danzaterapia, baile entretenido, danza árabe, tejido, lanigrafía, arreglos para el hogar, electricidad, pintura en género, y corte y confección.

Los talleres tanto del área socioeducativa y el área comunitaria, fueron categorizados para su selección de acuerdo a los ítems de clasificación planteados anteriormente. Muchos de ellos, forman parte no sólo de un ítem, debido a las características que posee cada taller. Si bien algunos son básicamente recreacionales, también entregan conocimientos a los/as adultos/as mayores para su aprendizaje y para resolver problemáticas del diario vivir.

En concordancia con lo que se ha planteado como estrategia y perspectiva de educación para el adulto mayor, y con los lineamientos que esta perspectiva entrega, se ha determinado la aplicación del estudio e investigación

a realizar en el presente seminario de título, en aquellos talleres que responden a la necesidad de saber de los/as adultos/as mayores, ya que estos arrojarán información acerca de las requerimientos de aprendizaje que exigen los/as adultos/as mayores, además de diagnosticar sobre la metodología de enseñanza que se utiliza para impartir estos tipos de talleres.

Por ende, continuando con el lineamiento anterior, se considerarán además los talleres que consideran la experiencia previa de los/as adultos/as mayores en la temática del taller; así también aquellos que responden al desempeño y problemáticas del diario vivir de los/as adultos/as mayores y por último aquellos talleres que potencien el cumplimiento de motivadores externos de los/as adultos/as mayores.

## **VII.- Perfil de los/as Monitores/as de la Oficina Comunal del Adulto Mayor Ilustre Municipalidad de Valparaíso (ver anexo n° 3)**

A partir de la información recabada por el equipo seminarista se pueden señalar una gama de aspectos que han influido en la elaboración del perfil de los/as monitores/as encargados/as de ejecutar la diversidad de talleres existentes para los/as adultos/as mayores. De manera que se precisa que la obtención de datos que pudieran desencadenar referentes, se torna un tanto compleja, debido a la inexistencia de una sistematización acabada de cada uno/a de estos/as, en cuanto a la formación educativa en la que se encuentran.

Por ende, el escenario esta influido por tendencias que llevan al análisis de factores incidentes en su construcción. (para mayor detalle en cuanto a cifras ver anexo n° 3)

### **➤ En cuanto al genero de los/as monitores/as:**

Así pues, en una primera instancia se devela una tendencia hacia el género femenino como equipo de monitoras cifra que alcanza el **67%** aproximadamente, en contraste a el **33%** de monitores varones. Dicha situación podría estar desatando la exclusión de integrantes varones en los diferentes talleres, propendiendo a la presencia masiva de mujeres en estos.

En este sentido, se menciona que son los propios usuarios quienes han señalado que por lo general los talleres están elaborados para mujeres y no

para hombres, y que abordan áreas además consideradas por ellos mismos exclusivas para mujeres, tales como: manualidades, cocina, repostería, etc. Esto se debe además a que los intereses de ambos géneros es muy diverso, y que la generación que se encuentra actualmente en esta etapa y asistiendo a los talleres de la Ocam, posee aún muy marcado en su accionar y pensamiento, actitudes machistas de las funciones que ejerce tanto el varón como la mujer.

Por otra parte cabe destacar la presencia de monitores/as mujeres en edad adulto mayor, lo que incide en la búsqueda de los principios orientadores de la política nacional que se interesa en la participación de estos/as como agentes relevantes en los contextos comunitarios, en este sentido como monitores/as de aprendizajes en su propio grupo de pares.

➤ **En cuanto a la edad de los/as monitores/as**

Cabe señalar que los/as monitores/as jóvenes poseen el porcentaje más alto, correspondiendo a un **28%** del total de monitores/as de la Ocam, dicha cifra propende a una leve superioridad frente al grupo de adultos/as mayores que cuentan con un **19%**, cifra similar a la que poseen los/as monitores/as en el grupo etéreo de entre 41 y 50 años.

Los/as monitores/as jóvenes, por lo general son profesionales sin experiencia y/o recién egresados/as de algún tipo de educación formal, cuyo ejercicio en talleres de la Ocam muchas veces es la primera experiencia de trabajo que poseen después de titularse o en el proceso de titulación. Dicho escenario se debe principalmente a la inexistencia de requisitos de experiencia en trabajo con adultos/as mayores, concibiéndose la falta de especialistas en la materia, la mayoría solo presenta experiencia obtenida a partir de los propios talleres ejecutados en la OCAM.

➤ **En cuanto a la formación profesional de los/as monitores/as y experiencia de trabajo con adultos/as mayores:**

A raíz de lo anterior se destaca la gran presencia de personas que han obtenido su especialización desde su propia práctica, lo que ha conllevado a la

inexistencia de especialistas que se hayan formado a partir de una educación formal en cuanto a adultos/as mayores, ya que solo un **41%** de los/as monitores/as tienen formación profesional universitaria, y aunque es un número significativo, el porcentaje debiera ser mayor, ya que el **38%** de los/as monitores/as son autodidactas y se han formado en la práctica, muchos/as de ellos/as han participado como beneficiarios en talleres de la Ocam, y que por su desempeño y habilidad en el área han llegado a formar parte del equipo de monitores/as.

Cifras que denotan una falta de conocimientos y especialización técnica de los/as monitores/as en el trabajo con adultos/as mayores, aunque muchos/as de ellos/as un **80%** ha trabajado anteriormente con adultos/as mayores en talleres y/o actividades recreativas, no han realizado cursos acerca de la temática de adultos/as mayores, sus características, cambios que se producen en la vejez, etc., por ende no cuentan con una metodología adecuada de enseñanza para este grupo etéreo.

Por ende, la falta de requisitos y de interés para entregar a este grupo, una educación de calidad, con resultados emergentes, se visualiza como minimizada por la presencia de personas que no poseen la especialización adecuada para ostentar un puesto de trabajo como monitoras de este grupo en especial.

➤ **En cuanto a los requisitos de contratación de monitores/as:**

No existe ningún requisito para la contratación de los/as monitoras, quienes solamente son llamados/as a una entrevista preliminar, para visualizar la especialización que poseen en la temática a tratar en cada taller, por ende no se solicita una experiencia previa y/o especialización en cuanto a los/as Adultos/as Mayores.

## **III.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**



## PRESENTACIÓN

En el capítulo que a continuación se presenta se dará referencia al diseño metodológico que se utilizará en la investigación llevada a cabo por el equipo seminarista en la obtención de datos relevantes para la puesta en marcha de una metodología de enseñanza que contenga la inclusión de la información recabada a través del estudio.

La estructura metodológica utilizada en el presente diseño, se organiza en relación con dos momentos, enunciados a continuación:

### ❖ **Primer Momento Metodológico:**

Como primera instancia, se hará referencia a una fundamentación que contenga las bases teóricas que permiten contrastar el escenario del estudio a seguir, luego se determinará propósito de estudio, preguntas de Investigación, descripción de la estrategia de Investigación y finalmente el diseño de estrategias de recolección de datos.

Derivado de las estrategias de recolección de datos se obtendrán la información significativa para determinar los sentidos y significados del proceso educativo en los/as adultos/as mayores imperantes en la OCAM.

### ❖ **Segundo Momento Metodológico:**

Una vez que la información obtenida en el proceso investigativo haya sido recabada y analizada, se establecerá una propuesta de intervención y trabajo tanto para la OCAM, como para los/as monitores/as de dicha oficina, tendiente tanto a la construcción de una metodología de educación para adultos/as mayores, como a un mejoramiento de las estrategias de trabajo que la OCAM ha establecido hasta la actualidad.

## I.- FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El envejecimiento ha sido producto del aumento considerable de la esperanza de vida, llegando ésta a los 75 años y más. En tanto, Valparaíso se considera como la tercera región con más índice de población adulta mayor, con un **12,2%** del **total nacional**.

Por tanto, los organismos que se encuentren actualmente a cargo de este grupo etéreo, conciben la entrega de acciones dirigidas a una mejor calidad de vida, lo que confluye en el fortalecimiento de sus propias herramientas y/o habilidades, con el fin de potenciar un envejecimiento activo.

En contraste con lo anterior, es preciso señalar que una de las instituciones a cargo de este grupo etéreo, corresponde a las Oficinas Comunales del Adulto Mayor, pertenecientes a las municipalidades, que en este caso corresponde a la Comuna de Valparaíso, la que tiene por objetivo *“propiciar cambios individuales y colectivos a través de una perspectiva integral del proceso de envejecimiento”*.

Cabe añadir, que en la actualidad la OCAM atiende en forma directa aproximadamente a **1.500 adultos/as mayores** en la comuna, quienes están registrados/as e individualizados/as, participando mayoritariamente en la línea de capacitación – promoción. Además a nivel comunitario se mantiene vinculación y coordinación con 180 organizaciones de adultos/as mayores existentes en la comuna, entregando Asistencia Técnica de acuerdo a demandas específicas, información e invitación a eventos masivos y jornadas comunitarias.

En concordancia con lo anterior, esta oficina desarrolla sus acciones mediante dos áreas de intervención: **área socioeducativa y área comunitaria**. En ambas se desarrollan diversos talleres dirigidos a la población objetivo, a cargo tanto de profesionales de educación como de monitores que se han formado desde la práctica. No obstante, la gran problemática existente es la falta de una metodología establecida, formal y transversal a todos/as los/as monitores/as en los talleres que operan, con el fin de entregar enseñanzas y aprendizajes a los/as adultos/as mayores beneficiarios/as de ésta intervención.

En otras palabras, lo anterior devela la inexistencia de una metodología educacional común para todos/as los/as monitores, lo que implica que cada uno/a desde su propia percepción, práctica y formación, establecen los lineamientos generales en la enseñanza entregada a los/as adultos/as mayores, usuarios/as de estos talleres. Provocándose la utilización de una metodología educacional de formación media, lo que estaría implicando un trato inapropiado para satisfacer las necesidades y expectativas que ellos/as ostentan.

Así pues, al no contar los/as monitores/as de los talleres socioeducativos de la OCAM, con una metodología de enseñanza en común y específica para los/as adultos/as mayores, cada taller funciona de manera distinta, presentando características tales como: **trato diferenciado** hacia el/la adulto/a mayor por parte de los diversos monitores en cada taller, existencia de **paternalismo** y **falta de autonomía** por parte de los/as adultos/as mayores derivado de las características de la metodología utilizada por estos monitores, y **falta de cohesión grupal**, emanado de lo anteriormente mencionado.

Cabe añadir que la inexistencia de una metodología común para la enseñanza y formación de los adultos mayores en la ejecución de los talleres, proviene de la falta de acuerdos entre los/as monitores/as que se encuentran a cargo de estos, debido a la inexistencia de instancias de discusión, análisis y determinación sobre dicha metodología.

En definitiva, queda evidenciado la necesidad de intervenir en el ámbito de una metodología educacional de enseñanza y formación acorde con las características, necesidades, expectativas, contextos socioculturales y potencialidades de los/as adultos/as mayores, que permitan a ellos y ellas desarrollar habilidades basadas en aprendizajes anteriores, tomando en cuenta las características personales de cada uno/a como de las propias experiencias vivenciadas.

Esta enseñanza opera en la actualidad desde la construcción autodidacta de cada monitor/a, haciéndose necesario la creación e incorporación de una metodología común para todos, por ende, es en esta etapa en que se concibe la concepción de **Andragogía**, estableciéndose de esta manera bases teóricas

a partir de una metodología adecuada y apropiada, para la mejor práctica de una educación continua.

En tanto, la andragogía como metodología de educación se ajusta a las capacidades y potencialidades con las que cuenta un/a adulto/a mayor, visualizándose desde una perspectiva diferente a la de un individuo más joven, concibiéndose una horizontalidad en las relaciones que se van estableciendo entre el emisor y el receptor.

Por consiguiente, se menciona que el **Trabajo Social** como tecnología social se constituye en una de las profesiones que debe estar al tanto de las nuevas teorías que propendan al bienestar de las personas. Asimismo, debe contar con las herramientas necesarias para hacer frente a la problemática que ostentan muchos/as adultos/as mayores en la obtención de aprendizajes. En específico, se debe tener en consideración que sus capacidades cognitivas han tendido a cambiar, debido en muchos casos a los eventos comunes que surgen en esta etapa, tales como; eventos estresantes dentro de la familia, producto de la jubilación, pérdida de la memoria, problemas físicos y psicológicos, entre otros, los que estarían influyendo en las respuestas que manifiestan en torno a un aprendizaje nuevo.

La idea fundamental radica en que el/la Asistente Social se constituya en un intermediario/a de dicha situación, prevaleciendo el argumento de que una persona que va a educar a un/a adulto/a mayor sea capaz de tomar en consideración los aprendizajes obtenidos por ellos/as en el pasado, lo que se constituirá en la base para poder incluir un nuevo conocimiento.

Para finalizar, se manifiesta que la temática seleccionada, obedece a los intereses del equipo seminarista, así pues el área de adulto/a mayor se constituye en uno de los ámbitos menos explorados por el Trabajo Social, y por ello el término andragogía como metodología de educación se establece como una innovación en la materia.

## ❖ PRIMER MOMENTO METODOLÓGICO

### I.- Tipo de Investigación

El tipo de investigación corresponde a la ***lógica cualitativa***, su foco de estudio se centra en la búsqueda de una reconstrucción de la realidad en torno a la percepción y observación de los actores implicados en ella. Esto con el fin de obtener significados, percepciones y sentidos que aporta cada uno/a al escenario estudiado, por consiguiente es necesario interpretar desde la subjetividad de las experiencias de los/as participantes el fenómeno de estudio en su ambiente usual.

Por lo demás, los alcances de estudio de la investigación se refieren primero a un **estudio *Exploratorio*** debido a que no se ha realizado un sondeo exhaustivo de la problemática abordada, siendo un fenómeno relativamente desconocido, donde los principales actores implicados no entregan una vital consideración a la educación del/la adulto/a mayor como un factor relevante en su calidad de vida. Por ende la revisión bibliográfica acerca de la temática y las exploraciones que se han realizado entregan ideas vagas y escasas acerca del problema de investigación.

Asimismo, en una segunda instancia corresponde a un **investigación *Descriptiva***, donde es necesario identificar y describir la metodología de enseñanza para adultos mayores utilizada por los/as monitores/as de la OCAM de la Municipalidad de Valparaíso. Por lo que a través de un alcance de estudio descriptivo es posible especificar las características y perfiles de los/as monitores/as encargados/as de desarrollar los talleres educativos y a la vez describir y analizar dicha metodología de educación.

### II.- Propósito de Estudio

- ❖ ***“Conocer si la metodología de educación utilizada en los talleres educativos responde a las necesidades psicosociales de los/as beneficiarios/as de la Oficina Comunal del/la Adulto/a Mayor”***

## 2.1.- Objetivos específicos de estudio:

- ❖ **Describir la metodología que se utiliza en la realización de los talleres socioeducativos para el/la Adulto/a Mayor.**
- ❖ **Identificar la metodología de enseñanza conforme con las potencialidades que caracterizan a los/as Adultos/as Mayores pertenecientes a los talleres socioeducativos.**
- ❖ **Conocer los lineamientos de acción de la Oficina Comunal del/la Adulto/a Mayor como organismo facilitador de educación para este grupo etéreo.**

## III.- Preguntas de Investigación

- 1.- ¿Qué significado y sentido entrega la Oficina Comunal del Adulto mayor a los procesos e instancias educativas para este grupo etéreo?
- 2.- ¿Cuál es la implicancia y significado de las instancias educativas para los/as adultos mayores beneficiarios de los talleres impartidos por la OCAM?
- 3.- ¿Cuál es la metodología de educación utilizada por los/as monitores/as de los talleres educativos impartidos por la OCAM?
- 4.- ¿Qué importancia y significado entregan los/as monitores/as de la OCAM a una metodología de enseñanza dirigido a los y las adultos mayores?
- 5.- ¿Qué relevancia se otorga a la especialización y experiencia en trabajo con adultos/as mayores de los/as monitores/as?

## IV.- Diseño de Estrategias de Recolección de Datos

A partir de la revisión bibliográfica llevada a cabo por el equipo seminarista, se consideró la utilización de una **pauta de observación** para estudiar la metodología de educación que se utiliza en la actualidad en los diversos talleres seleccionados, en tanto ésta fue diseñada por el autor de la **Teoría de la Andragogía** (Malcolm Knowles), su bosquejo presenta ciertos cambios en su forma gramatical referente a los actores implicados, tanto del

observador como del observado, concibiéndose una adaptación de esta misma al contexto que se pretende estudiar. Cabe añadir, que previamente se realizó una etapa de validación del instrumento, ejecutando una observación piloto en dos talleres, la que fue rediseñada por el equipo seminarista para la obtención de una pauta de observación adecuada a lo que se pretende atisbar (ver anexo nº 4).

Como segunda instancia se elabora una **entrevista semi –estructurada**, dirigida a los/as monitores/as que se encuentran ejerciendo en los talleres seleccionados previamente, en tanto las preguntas referidas que ostenta, propenden a la obtención de información acerca de significados otorgados a la educación del/la adulto/a mayor, unido a los valores imperantes en su ejecución (ver anexo nº 5).

Al unísono de lo anterior, se elaboró una segunda entrevista con carácter de semi-estructurada, dirigida a docentes de la Universidad del Adulto Mayor, para obtener información acerca del contexto educativo formal, específicamente en cuanto a la motivación y dificultades concebidas en los/as adultos/as mayores participantes de este ámbito (ver anexo nº 6).

Al mismo tiempo, se confecciona una última entrevista dirigida a un docente de educación media, quien es experto en torno a la temática de la Andragogía, el objetivo es recabar información acerca de su especialización y práctica en la educación con adultos/as (ver anexo nº 7).

Por último, el equipo seminarista obtiene una **observación e investigación participante** cumpliendo el rol de monitoras en talleres de liderazgo organizacional que se realizan en el área comunitaria de la OCAM. Por ende, lo que se logre pesquisar en esta labor, será información clave para la construcción de la metodología de educación. Pues se visualizará desde la perspectiva, rol y función de monitora un significado y visión fundamental en cuanto al aprendizaje e interés del/la adulto/a mayor con respecto al tema investigado.

## V.- Descripción de la Estrategia de Investigación

### 1. – Dimensiones que conlleva el estudio:

- ✓ Sentidos y significados de los procesos e instancias educativas entregadas a los/as adultos/as mayores beneficiarios de los talleres educativos.
- ✓ Significado e implicancias de los procesos educativos para los y las adultos/as mayores.
- ✓ Relevancia e implicancia de la educación en los/as adultos mayores en el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo etéreo.
- ✓ Sentido y significado de la metodología de educación en el/la adulto/a mayor y facilitadores de aprendizaje.
- ✓ Importancia del establecimiento de una metodología de enseñanza para adultos/as mayores común para los distintos talleres.
- ✓ Facilitadores de aprendizaje y especialización y/o experiencia en trabajo con adultos/as mayores.

### 2. – Colectivo de estudio

El colectivo de la investigación esta conformado por **los y las monitores/as de los talleres educativos** de la Oficina Comunal del Adulto Mayor de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, tendientes a entregar conocimiento, enseñanza y aprendizaje para el diario vivir y mejoramiento de la calidad de vida de este grupo etéreo, es otras palabras, una oferta que no incluye exclusivamente temáticas recreacionales.

Por lo demás se ha elaborado un perfil de estos/as, en relación a categorías tales como: género, edad, formación profesional, experiencia de trabajo con adultos/as mayores y requisitos de contratación, asignados como los/as facilitadores/as del aprendizaje.

En concordancia, se menciona que el segundo colectivo de investigación lo componen los **docentes de la UDAM** y el **profesor de educación media experto en temáticas de andragogía**, quienes ostentan en la actualidad experiencia acerca de la educación de adultos/as mayores en contextos formales.

### 3. – Selección de la muestra:

La muestra corresponderá a una **no probabilística** por la naturaleza cualitativa de la investigación, donde el estudio será en relación a los sujetos – tipos, propendiendo a la obtención de información que contenga riqueza, profundidad y calidad, resultando en valores y significados, a través de los aportes personales que se generen.

Por lo demás el tipo de muestreo seleccionado para la investigación corresponde a una muestra dirigida por teoría o **muestra por criterios**, es decir, “*se seleccionan los sujetos o al grupo social, porque tienen uno o varios atributos que ayudan a ir desarrollando una teoría*”<sup>(57)</sup>.

En cuanto al tamaño de la muestra esta se determina en relación al propósito de estudio y los criterios definidos para la selección de los talleres y monitores/as, pues este finaliza cuando se ha obtenido la información necesaria para la investigación y los sujetos de estudio no entreguen conocimiento nuevo al respecto.

Así pues, la inclusión de docentes de la UDAM y experto de la temática, permiten la obtención de información necesaria para comparar y contrastar estos contextos con el escenario de la OCAM.

Específicamente el número de talleres que formaran parte de la investigación están determinados por los criterios de inclusión que se estipulan a continuación.

### VI.- Criterios de Inclusión

✓ **En cuanto a los talleres seleccionados para la investigación:**

1. **Talleres que responden a la necesidad de saber de los/as adultos/as mayores:** Ingles, guitarra, folklore, dibujo, electricidad, lanigrafia, tejido, literatura, patrimonio cultural en Valparaíso y dibujo y pintura.
2. **Talleres que entregan conocimiento y aprendizaje que respondan al desempeño y problemáticas del diario vivir de**

---

<sup>(57)</sup> Metodología de la Investigación, tercera edición 2003. Roberto Sampieri y otros.

**los/as adultos/as mayores:** Desarrollo creativo, memoria vigente, desarrollo personal y gimnasia médica.

**3. Talleres que potencien el cumplimiento de motivadores externos de los/as adultos/as mayores:** Teatro, Danzaterapia y Relajación y Flexibilización.

✓ **En cuanto a los y las monitores/as de los talleres educativos:**

1. Monitores/as que impartan los talleres mencionados anteriormente en la Oficina Comunal del Adulto Mayor.
2. Monitores/as con experiencia de trabajo con adultos/as mayores y experiencia anterior de trabajo en talleres educativos de la OCAM.
3. Monitores/as que ostentan importancia a la educación del/la adulto/a mayor.
4. Tienen conocimiento sobre la relevancia de la educación en el/la adulto/a mayor.
5. Monitores/as con poca experiencia en trabajo con adultos/as mayores y sin experiencia previa en talleres educativos en la OCAM.
6. Paridad de sexo y grupo etáreo de los y las monitores/as.

✓ **En cuanto al Juicio de Experto en Educación de Adultos/as Mayores**

1. Docentes Educación Formal UDAM
2. Docente con conocimiento en Andragogía

## ❖ SEGUNDO MOMENTO METODOLÓGICO

### I.- Elaboración propuesta de trabajo e intervención:

Consiguientemente, al análisis de la información obtenida en el proceso de investigación, se realizará una **propuesta de trabajo e intervención dirigida a los/as monitores/as pertenecientes a la Oficina del Adulto Mayor de la Municipalidad de Valparaíso de la OCAM**, tendiente a crear y establecer una metodología de educación para los/as adultos/as mayores beneficiarios/as de dichos talleres.

De esta manera, se pretende como objetivo primordial, **establecer una lógica de metodología especialmente dirigida al trabajo con adultos/as mayores**, en concordancia con el contexto situacional de los talleres de la OCAM, para que cada monitor/a invista las **herramientas básicas y comunes de trabajo para que la entrega de conocimiento y aprendizaje** cumpla con los requisitos de cada área y satisfaga la necesidad de saber y aprender de cada adulto/a mayor.

Por lo demás, una metodología educativa que reconozca las **características propias de los/as adultos/as mayores, reconociendo sus cambios físicos y cognitivos, además de la experiencia de vida, realidad y experiencia en el tema** que posea cada uno/a de los/as beneficiarios, pretende la incorporación de factores transcendentales en el mejoramiento de la calidad de vida de los/as adultos/as mayores y la motivación que este posea en cuanto al proceso educativo.

En concordancia con lo anterior, se elaborara una **propuesta de trabajo dirigida a los funcionarios/as y encargados/as de la OCAM**, tendiente a fortalecer la labor que dicha oficina realiza, acentuando aspectos de requisitos de contratación de monitores/as, en cuanto a experiencia de estos/as mismos/as e importancia que otorga la oficina a los procesos educativos para el/la adulto/a mayor.

Finalmente, dicha propuesta de trabajo y metodología elaborada desde la información recabada en el proceso de investigación, será presentada y entregada a los/as monitores/as de la OCAM, a través de un **seminario de trabajo** (ver anexo nº 9), la cual pretende más que una instancia de presentación de la información arrojada por la investigación, opere como un compartir del cúmulo de experiencias de trabajo con adultos/as mayores que posea cada uno/a de los/as monitores/as.

## **IV.- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**



## **PRESENTACIÓN**

El presente capítulo corresponde al análisis de la información que se obtuvo en el proceso investigativo a través de las estrategias de recolección de datos aplicadas.

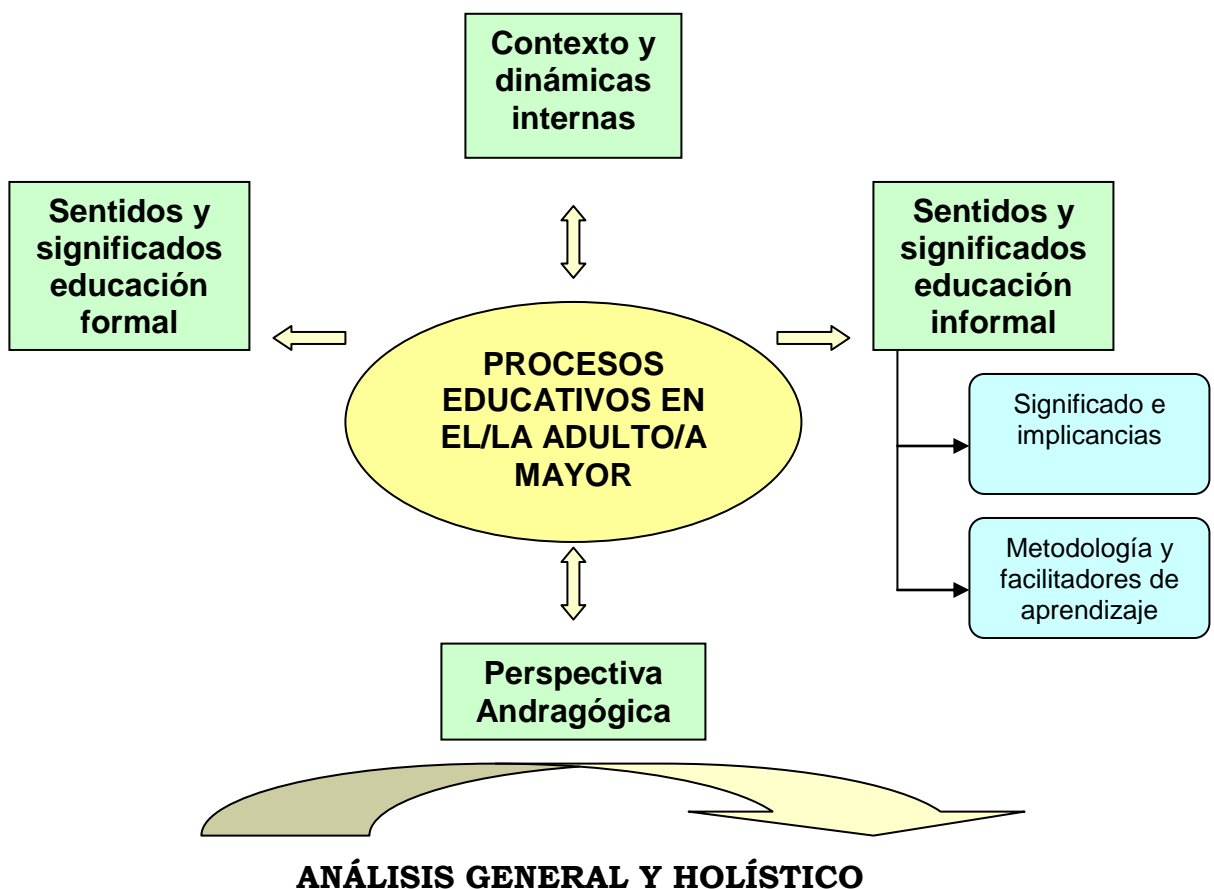
En esta instancia se exponen los principales hallazgos obtenidos, sentidos y significados del proceso educativo de los/as adultos/as mayores beneficiarios/as de la OCAM desde la perspectiva del/a monitor/a, académicos de la Universidad del Adulto Mayor y experto Andragólogo, relacionado con la Teoría de la Andragogía que engloba al presente estudio.

Y de manera concluyente se presenta un análisis que propone diversos puntos relevantes que se han desencadenado en la investigación y que al mismo tiempo propende a la formación de una metodología educativa para el/la adulto/a mayor.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos obtenidos en la presente investigación, se clasificarán a través de categorías de análisis, lo que responde a las instancias y actores investigadas/os e involucrados/as en el presente proceso, con el fin de obtener el significado y sentido de los procesos educativos para los/as adultos/as mayores de la OCAM, e indagar la metodología utilizada por cada uno/a de los/as monitores/as en dichas instancias.

Por lo demás, la perspectiva formal de la educación para adultos/as mayores y la visión experticia del tema, aportan a la construcción y levantamiento de la propuesta de trabajo, en virtud del establecimiento de una metodología educativa para los/as adultos/as mayores de la OCAM.



## I.- Categorías y dimensiones de Análisis.

La categorización anteriormente señalada responde a las instancias seleccionadas para la aplicación de las estrategias de recolección de datos definidas:

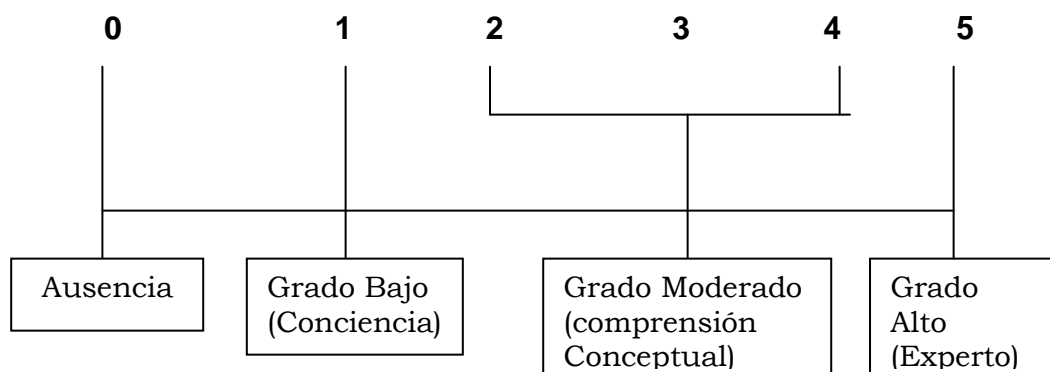
Instancias Investigadas	Instrumento de recolección de datos	Dimensión / categoría
Talleres Socioeducativos OCAM	Observación No participante	Contexto y dinámicas internas que se generan en las instancias educativas.
Monitores/as área socioeducativa OCAM	Entrevista semi-estructurada	Sentidos y significados de las instancias educativas informal en los/as adultos/as mayores.
Docentes Universidad del Adulto Mayor	Entrevista semi-estructurada	Sentido y significados de instancias educativas formal en el adulto mayor.
Experto Andragogo	Entrevista semi-estructurada	Visión de los procesos educativos en los/as adultos/as mayores desde la perspectiva andragógica.
Equipo de Trabajo Monitoras de talleres Área Comunitaria	Observación Participante	Contexto y dinámicas internas que se generan en las instancias educativas.

## Análisis por Dimensión y/o Categoría

La pauta de observación efectuada en los talleres educativos se compone de **cinco factores de análisis**: *respecto al/la facilitador/a de aprendizaje, respecto al aprendizaje, metodología utilizada, adultos/as mayores participantes en el taller y competencias personales de los/as facilitadores/as de aprendizaje en el trabajo*; por cada uno se detallan habilidades y competencias en cuanto al desarrollo y ejecución del taller, al trato y trabajo realizado con los/as participantes. Por ende, se diseñan por cada factor grados de competencias que denotan la experticia y conocimiento de cada monitor/a en cuanto al factor señalado. (para mayor detalle de los factores y competencias enunciadas ver anexo nº 8)

A continuación se presentan los grados con lo que se evaluó cada aspecto en los talleres observados:

### Grado de Competencias:



Por tanto se diseña un cuadro resumen con el número de grados que cada monitor/a obtuvo por el desarrollo de su taller, siendo 27 el número total de habilidades y competencias analizadas.

Talleres/ nº Grados de competencias	Avanzado	Moderado	Bajo	Ausencia
1.Danzaterapia	0	27	0	0
2.Desarrollo Personal	3	23	1	0
3.Folklore centro-sur	2	25	0	0
4.Gimnasia Médica	1	26	0	0
5.Guitarra II	2	25	0	0
6.Inglés II	7	13	6	1
7.Tejiido II	0	27	0	0
8.Desarrollo creativo	1	26	0	0
9.Dibujo y pintura	2	25	0	0
10.Ejercitando mi memoria	10	17	0	0
11.Electricidad	0	27	0	0
12.Lanigrafia	1	19	7	0
13.Patrimonio cultural	6	21	0	0
14.Teatro	3	24	0	0
15.Literatura	0	27	0	0

\* Para mayor detalle ver anexo nº 6

Se pretende con lo anterior explicar el análisis de las dinámicas internas presentes en los talleres de lo OCAM, lo cual se expone a continuación:

## **I. – Contexto y dinámicas internas que se generan en las instancias educativas**

Para empezar, la habilidad de enseñar a un/a adulto/a mayor propone ser asertivo en la práctica, lo que se traduce en su **búsqueda constante** de aprendizaje con el fin de satisfacer necesidades en dicho proceso; además las **condiciones y características físicas, psicológicas y culturales**, de este grupo etéreo, desencadenan una mayor complejidad para el/la facilitador/a del aprendizaje en este proceso educativo.

Dicho proceso no corresponde a una lógica de dirección del aprendizaje, donde se procura fundamentar la enseñanza entregada en relación a las características del crecimiento, desarrollo y madurez mental del ser humano como lo es la pedagogía; por el contrario la enseñanza para adultos opera según la **forma de planificar, administrar y dirigir la praxis educativa**, donde se potencian aquellos aspectos que sustentan el proceso de **orientación-aprendizaje**, es decir enriquecer los conocimientos generales que ha adquirido a través de su vida el/la participante.

A raíz de esta experiencia adquirida, la relación entre el/la monitor/a con el/la adulto/a mayor aprendiz cumple una **función de horizontalidad**, siendo el primer actor el que dirige a este último hacia un **auto-aprendizaje**, donde el aporte que puede otorgar el educando enriquece más aún el proceso y potencia la dirección de la enseñanza que se desea recibir.

Por consiguiente, la tarea de establecer constantes en cuanto al aprendizaje de los/as adultos/as dificulta el óptimo accionar de los/as monitores/as, debido a que cierta información se desconoce, por la inexistencia de un diagnóstico inicial que permita individualizar a los/as participantes de los talleres, esto con el fin de conocer sus características personales, historia de vida y su motivación por pertenecer a un determinado taller. Es más, la inserción a una determinada área puede estar influida por la formación que cada protagonista ampara como una forma de vida, la que se acentúa en este grupo etéreo.

Sin embargo, los monitores/as tienen la capacidad de entregar un aprendizaje eficaz a los/as adultos/as mayores, lo que se ve reflejado a través de los diversos talleres realizados, trabajos observados y la alta participación de

los/as adultos/as mayores en estos, no obstante se debe **cuestionar el proceso** por el cual la persona adquiere dicha instrucción más que la información y enseñanza entregada. Al respecto, la pauta de observación aplicada entrega información sobre la metodología utilizada por cada monitor/a en este proceso educativo hacia el/a adulto/a, las habilidades y competencias personales como profesionales manejadas por el/a facilitador/a en la entrega de una determinada materia, por último el trato y trabajo directo con dicho grupo etéreo.

En tanto, desde una visión más exhaustiva de los resultados emanados del instrumento se puede señalar la existencia de una **diversidad** en cuanto a capacidades, habilidades, experiencia, personalidad y compromiso, a lo que están expuestos los/as adultos/as mayores participantes de los talleres frente a los/as monitores/as; dicha pluralidad quedó evidenciada a través de la puesta en marcha de una **observación no participante** realizada en el aula, donde los actores principales interactúan bajo el alero de la lógica **enseñanza/aprendizaje, facilitador/a de aprendizaje/aprendiz.**

Se concibe de esta manera que el **proceso educativo** operante en los talleres de la OCAM presenta una **multiplicidad de factores y características** de cada monitor/a, respecto de la metodología de enseñanza que se utiliza.

En tanto, se deriva del instrumento aplicado lo siguiente:

- **Monitores que presentan un grado alto en la competencia observada (experto):** las habilidades develadas hacen referencia a dos casos en particular, quienes manifiestan una forma de enseñanza que permite clasificarlos como tal, constituyéndose en profesionales los que ostentan mayores probabilidades de diseñar un proceso educativo que tome en consideración; las características individuales de los receptores de aprendizaje, la importancia de la participación del/a adulto/a mayor, escenario dinámico y movable que genere una actividad física y cognitiva mayor, y mas aún propenden a la motivación de los/as participantes.

- **Monitores que presentan un grado moderado en la competencia observada (comprensión conceptual):** esta concepción se develo en la mayoría de los/as facilitadores/as, quienes manifestaban aspectos claves en su accionar, determinándose por la observadora la posesión de un bagaje de conocimientos que al parecer no esta siendo practicado, pero que se encuentra emergente en ciertas metodologías utilizadas. De esta manera se hace hincapié a que la entrega de aprendizaje se diseñe con la intención de que el/la adulto/a mayor perciba que consideran sus características personales, de acuerdo a sus habilidades como debilidades. En tanto, de los resultados que se desprenden, se concibe que los/as monitoras intentan hacer relevante esta temática, no obstante se visualiza un desgaste que los propios usuarios/as manifiestan, al ser incorporados en un proceso educativo que implica desarrollar actividades en conjunto y que principalmente todos/as vayan a la par, tradición emanada de la pedagogía, pero que en el caso de adultos/as no puede ser utilizada, debido a la diversidad de personas que concurren a obtener conocimiento, donde en muchos casos se exceptúan las características físicas (por ejemplo: la edad, enfermedades, daño orgánico y psicomotor, entre otros) , que se constituye en un tema relevante al trabajar con este escenario.
- **Monitores que presentan un grado bajo de conocimiento (conciencia):** de acuerdo a la información recabada se logro detectar que una de las problemáticas mas ocurrentes, se traduce en la falta de evaluación realizada a los talleres, manifestándose que el escenario es producto de las falencias observadas desde la propia OCAM, respecto de una evaluación oportuna y eficaz que permita develar las habilidades y/o competencias presentes en cada uno/a de los/as monitores/as, lo que se relaciona con la entrega del aprendizaje que se adquirió. Por otra parte, se concibe la participación como un aspecto fundamental en la entrega de opiniones respecto de temáticas establecidas en cada taller, si bien los resultados ostentan que la mayoría se encuentra bajo una comprensión conceptual, aun existen casos donde la relación vertical entre el profesor y el alumno esta muy marcada lo que deja entrever que existe ausencia de conocimiento o simplemente esta regida por la conciencia de la persona pero no esta presente en su bagaje teórico-conceptual.

- **Monitores que presentan ausencia de competencia observada:** la competencia que se develo en este grado se refiere a la capacidad de evaluar el proceso y los resultados emanados del desarrollo de cada taller, al incorporarse una persona que no evalúa su propio trabajo, permite cuestionar la manera en que se esta mejorando este sistema educativo que pretende fortalecer las habilidades que han sido adquiridas en etapas anteriores tanto en el caso de los/as monitores/as como de los/as adultos/as mayores. En tanto, esto ultimo no quedo evidenciado en algunos casos, develándose la inexistencia de una entrega de aprendizaje que este orientada a la evaluación de los aspectos formales y contingentes que surgen en este escenario, determinándose las dinámicas y probabilidades de continuidad de cada taller, de acuerdo a la información generada a partir de esta habilidad de evaluación. .

En conclusión, se concibe que las habilidades que un/a monitor/a presenta en este escenario, se relacionan con la instrucción que ha adquirido durante su etapa de formación, no obstante la experiencia es un tema relevante al diseñar este proceso educativo. Por ende, al trabajar con un grupo de adultos/as mayores se debe tomar en consideración que ellos/as ostentan características individuales propias respecto de su formación de vida, siendo esta la base concluyente en las relaciones que se van a establecer, en la horizontalidad que se generará, en la consecución de un proceso educativo que este basado en los conocimientos que manifiestan, o en la capacidad de producir participación adecuada y satisfactoria en la que cada uno/a perciba que son relevantes en su experiencia de vida, habilidades y/o competencias, capacidades físicas y cognitivas presentes en cada aprendiz.

## **II.- Sentidos y significados de las instancias educativas informal en los/as adultos/as mayores.**

### **1.- Sentidos y significados de los procesos e instancias educativas entregadas a los/as adultos/as mayores beneficiarios de los talleres educativos**

En primer lugar, se debe mencionar que los sentidos y significados que otorgan los distintos actores involucrados en el proceso educativo imperante en los talleres de la OCAM vislumbran la importancia de las instancias de aprendizaje para el/a adulto/a mayor.

Los/as monitores/as como facilitadores/as del aprendizaje; los/as adultos/as mayores como participantes y beneficiarios/as de los talleres socioeducativos; y la Oficina Comunal del/la Adulto/a mayor, como actor principal en la creación y establecimiento de instancias educativas, entregan desde su labor, percepción y participación, su visión personal acerca del contexto en que se desarrolla este proceso de enseñanza.

***“...hay una gran cantidad de gente que esta buscando manifestarse, completar su tiempo y cumplir alguna necesidad de aprendizaje de ejercicio de distracción, siempre va a ser positivo, obviamente que en cada nivel habrá que tener los medios y los objetivos de ir buscando perfeccionar...” (E.9.P4.PC)***

A partir de lo expuesto se debe inferir, que el/la adulto mayor debe contar con instancias tanto recreativas como educativas, que satisfagan necesidades como; ocupar de manera óptima el tiempo libre, mejorar su calidad de vida, y potenciar su desarrollo y crecimiento personal. Si bien el factor recreativo puede ser en este grupo etáreo uno de los principales motivadores en la inserción de estos/as a este tipo de actividades, también se une el aislamiento social que se vivencia en muchos casos, sentirse útil a la sociedad, con un rol importante y participante en ésta, lo que insta a buscar instancias de esparcimiento, estableciéndose de esta manera un compromiso estable con su desarrollo personal y con la nueva tarea que han emprendido.

Por lo mismo, la demanda de los talleres socioeducativos ofrecidos por la OCAM es eminente, lo cual responde directamente a la necesidad del/la adulto/a mayor de aprender y desenvolverse eficazmente en diversas áreas.

***“...hay mucha necesidad de parte del adulto mayor, de incorporarse a los talleres, de pronto hay gente que quiere estar en varios talleres a la vez, y de pronto por un tema de cupos no puede,... es de mucha utilidad para la gente adulto mayor, generalmente es gente que ya ha jubilado, que tiene mucho tiempo libre, y que necesita ocuparse y que necesita aprender también, que quiere aprender mas de lo que sabe...” (E.6. P4.TYG)***

El evitar el aislamiento social y potenciar la sociabilización con sus pares, y más aún los lazos afectivos que se producen en la interacción de los talleres se convierte en uno de los motivadores fundamentales en la asistencia y elección de estos por parte de los/as beneficiarios/as. En este mismo sentido a través del ciclo vital, se puede observar que en la etapa de la vejez, se vivencian múltiples crisis relacionadas con el fin de la vida laboral, cambio de rol activo a pasivo en la sociedad, aislamiento social y sobretodo estados de viudez y pérdida de lazos afectivos con sus pares. Por lo que, la función que aporta la OCAM en este aspecto, se vislumbra como relevante en cada instancia de encuentro entre los/as adultos/as mayores beneficiarios/as de la oficina.

***“...Esto hace que sociabilicen con otros, por que se van quedando como solos y no tienen otras amistades de su edad, entonces esto es como una reunión para todas aquellas personas que se sientan un poco solas, o personas viudas y que no tenían amigo a lo mejor y aquí encuentran un motivo como para hacer otra amistad, y saber de que pueden hacer algo, que pueden realizar cosas y eso incentiva a todas las personas, el decir soy capaz de...”(E.11.P4. RYF)***

***“...la gente se encuentra con sus pares, lo que es muy importante porque pueden hablar de cosas comunes, en que son considerados como personas y donde tienen una serie de actividades colaterales de los talleres, entonces te sientes integrado a un espacio que no es de la rutina que tienen ellos, ellos dicen yo voy a la casa del adulto mayor, es como dijeran yo voy a la universidad...” (E.7.P4.IYL)***

Aún así, se vislumbran falencias respecto de la oferta de los talleres, si bien existen aproximadamente 30, el número de adultos mayores demandantes es mayor a lo que se ofrece, lo que ha provocado una política interna que determina que solo se pueden inscribir a 2 opciones dentro de las 30 existentes, lo que imposibilita la integración óptima en distintas áreas y/o disciplinas que mejoren su desarrollo personal.

***“... Pero si bien la oficina lo ha hecho bien porque ofrece actividades, ofrece cosas, ofrece beneficios y eso se agradece mucho, porque llegan personas aquí diciendo que no conocían la oficina y cuando llegan tienen muchas actividades mas que realizar, y eso es otra cosa que falta un poco mas de publicidad que la gente lo conozca... pocos conocen la oficina” (E.4.P4.DC)***

Además, se devela que la falta de conocimiento que ostentan los/as adultos/as mayores pertenecientes al área comunitaria de la OCAM, con respecto a los talleres educativos que se realizan en dicha oficina, limita el beneficio y acceso a estos, quedando de manifiesto que solo un grupo selecto utiliza este beneficio.

## **2.- Significado e implicancias de los procesos educativos en los y las adultos/as mayores.**

En cuanto a los procesos e instancias educativas para los/as adultos/as mayores, es relevante la opinión y significado entregado por los/as monitores/as respecto de la entrega de aprendizaje, porque es a través de sus propias experiencias donde pueden descubrir, indagar y visualizar en profundidad el significado que se otorga a este escenario.

En este sentido, la integración social del/la adulto/a mayor en la comunidad y la socialización con sus pares es uno de los principales motivadores y razones por la que se inscriben y participan en los talleres, en vista de que con el tiempo, se ha comenzado a considerar la educación en esta etapa de la vida como un factor trascendental en el mejoramiento de la calidad de vida a través de la potenciación de sus capacidades, habilidades y/o herramientas, derivadas de la consecución de su experiencia de vida .

***“...Bueno la educación es fundamental para cualquier edad, es vital para el desarrollo de un pueblo de una nación , de una sociedad, de una familia , la educación es básica, y en el adulto mayor tiene quizás mucho más relevancia porque muchas personas adultas mayores no pudieron terminar sus estudios, entonces se vieron limitados en eso, por lo cultural, por lo social, entonces que tengan ahora la oportunidad de tener más conocimiento, de aprender otras cosas, de compartir y además ellos ponen mucha más atención... ellos quieren aprender, quieren saber, se interesan en esto, entonces es muy gratificante...” (E.1.P6.DP)***

En contraste con lo anterior, la educación informal entregada a los/as adultos/as mayores, no solo constituye una herramienta que potencia la socialización, sino que se considera además como un factor fortalecedor de las competencias personales que adquirió a lo largo de su vida. Inclusive puede ser visualizada como una segunda oportunidad para la persona que no obtuvo la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, que no finalizó su formación secundaria y/o que no pudo perfeccionarse en el área laboral que desarrollaba o que le interesaba.

***“... ellos tienen que empezar a tomar conciencia de que ellos son valiosos..de partida son nuestro ejemplo, y el ejemplo de todos....por eso es necesario preocuparse del adulto mayor, es importante darle todos los implementos, todas la oportunidades, no solo los jóvenes y los niños, sino también a los adultos...” (E.11.P6.RYF).***

En comparación con la educación para jóvenes o niños/as que tiende a la entrega de conocimiento general sobre materias básicas, la educación en el/la adulto/a mayor pretende la incorporación de su propia experiencia, de su aprendizaje previo y del fin que desea alcanzar, ya sea este último en cuanto a desarrollo personal, ayuda para el diario vivir, adquirir herramientas que mejoren su calidad de vida e intereses recreacionales.

***“...han vivido muchas experiencias, han trabajado todo su vida, entonces muchas veces por el mismo trabajo no han tenido la oportunidad de entrar a lugares que se les pueda enseñar lo que nosotros aplicamos, lo que nosotros sabemos y esto es su oportunidad, nunca es tarde, nunca es tarde para aprender... No hay edad para aprender, eso es lo rico que como aquí lo experimentan...” (E.11.P6.RYF)***

Es en esta etapa de la vida, en que cuentan con el tiempo necesario y suficiente para acceder y participar en actividades interesantes que los/as motiven a seguir desarrollándose favorablemente como persona.

***“... desde el punto de vista de la educación lo veo más que aprender, entretenerse , ó sea que ellos buscan instancias para hacer cosas distintas de las que hacen a diario me dicen, vengo porque quiero aprender un poco más, y es por entretenerse en el fondo...” (E.2. P6.E).***

Por consiguiente, es una necesidad percibida de los/as monitores/as ostentar un mayor perfeccionamiento en la labor que realizan, a través de capacitaciones referentes al trato y trabajo con adultos/as mayores; debido a que no cuentan con mayor experiencia al respecto, y los que la poseen la han

adquirido en la practica y otros se han perfeccionado anteriormente al momento de realizar un trabajo con este grupo étareo.

**“... bueno de hecho tiene un nombre la Andragogía, creo que acá en Chile somos totalmente analfabetos no sabemos enseñar a un adulto mayor... todos lo monitores se forman en el quehacer... el ministerio de educación hace tres años, postulo y licito un magíster para Andragogía pero solamente para profesores, yo creo que ahí esta el error, lo que tienen mas contacto con los adultos mayores son asistentes sociales, área de salud, psicólogos y esas personas no están bien preparadas...” (E.10.P6.EMM)**

En este sentido, se evidencia la falta de especialización de acuerdo a lineamientos de educación respecto del **Trabajo Social**, por ende no se enseña a estos profesionales a educar a las personas, en este caso a adultos mayores, ostentándose que las capacitaciones se dirigen a la profesión pedagógica quedando el resto excluido en la obtención de herramientas necesarias para incentivar la educación informal en ámbitos como una mejor calidad de vida y enseñanza de habilidades que propendan a obtener hábitos adecuados del diario vivir de las personas.

Por otra parte, no solo la educación en el/la adulto/a mayor le entrega herramientas para el mejoramiento de su diario vivir, sino que es una gran estrategia de fortalecimiento de sus capacidades cognitivas y habilidades intelectuales. Si bien existe una cierta discriminación en cuanto a la existencia de una disminución de la capacidad intelectual en el curso de la vida, ha quedado evidenciado que la edad no influiría significativamente sobre la capacidad de aprendizaje de los/as adultos/as.

No obstante, se visualizan algunas dificultades directamente relacionadas con cambios físicos y biológicos propios de este etapa de la vida, tales como en la velocidad de aprendizaje, retención de información, memoria, problemas auditivos, de vista, entre otros; dificultades que los/as propios monitores/as educativos han observado en el desarrollo de cada taller.

**“... van perdiendo capacidades de memorización...yo creo que esas limitaciones propias de la edad dificultan un poco el trabajo, entonces uno tiene como establecer materias que sean accesibles para ellos que no sean de gran dificultad, para que puedan aprenderlas...hay que tratar con mucho cuidado a las personas porque hay mucha gente como susceptible ...” (E.10.P7.EMM)**

**“... disminución de las capacidades cognitivas... porque les cuesta acordarse de las cosas, o les cuesta ver muchas veces, les cuesta oír bien, entonces uno tiene que ir desarrollando ciertos tonos, ciertas capacidades de velocidad para enseñar, cierta paciencia... hay que estar repitiendo, hay que estar diciendo las cosas de diferentes tonos para el que está atrás y el que está adelante también escuchen... estar atentos a esta diversidad...” (E.4.P7.DC)**

Sin embargo, el hecho que el/la adulto/a mayor aprenda con eficacia se relaciona con áreas experimentadas y que conciten su interés. Por ende, la motivación que posean en relación a estos procesos, depende en su gran mayoría de dicho factor, además la existencia de un aprendizaje determina su **ritmo y amplitud**.

**“... la memoria yo creo que es lo que más les afecta, bueno aparte de los estados emocionales de la depresión, de la soledad; la soledad es un tema súper recurrente aún cuando tengan familia, hijos, nietos...” (E.4.P7.DC)**

**“... te es imposible que no te cuenten su vida, te la van a contar igual, entonces yo creo que tenemos que estar mas preparados para eso los monitores para saber reaccionar ante situaciones que son muy fuertes...” (E.10.P7.EMM)**

Por otro lado, no solo las capacidades intelectuales, cognitivas y/o motivacionales afectan al adulto/a mayor en el proceso de aprendizaje que ha emprendido; sino que el **factor emocional** contribuye a las dificultades de aprendizaje que se generan. Puesto que, estados depresivos, de soledad, duelos, entre otros, se vivencian en la cotidianidad de los talleres, y son los/as monitores/as receptores/as principales de dichos estados, por lo que deben estar atentos/as a circunstancias adversas que se puedan presentar en el desarrollo de la clase.

Cabe añadir, que toda orientación, apoyo, ayuda, consejo o actitud que toma cada uno/a de los/as monitores/as frente a estas situaciones, depende exclusivamente de sus capacidades, habilidades personales y experiencia adquirida con el tiempo, porque no han recibido orientación y/o capacitación para otorgar una atención adecuada frente a este escenario.

### **3- Relevancia e implicancia de la educación en los/as adultos mayores en el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo etáreo**

La educación propende al desarrollo de las capacidades motoras y cognoscitivas que el/la adulto/a mayor puede mantener al incorporarse en una actividad que le permita desarrollarse intelectualmente.

De esta forma, se desencadenan cuestionamientos acerca del interés que el/la adulto/a mayor ostenta al concentrarse en un taller desarrollado en la OCAM, pues se observa una gama de situaciones sociales que han provocado la inserción a estas instancias educativas, tal como lo señalan algunos/as monitores/as:

***“... una de las partes más importantes es el tema de integrarse a un grupo, generar vínculos, apegos,... yo tengo dos señoras que no me escuchan nada y yo se que no me escuchan nada,... yo se que esas señoras en específico no me escuchan ni un cuarto de mi clase pero me vas a creer es una de las que nunca falta a clases, llueve, truene esta ahí y es porque a ellas le agrada estar con adultos mayores...” (E.10 P.5 EMM)***

Al respecto se devela la necesidad que tiene el/la adulto/a mayor por pertenecer a un grupo de personas que genere un cierto apego y al mismo tiempo satisfagan necesidades sociales como la soledad, el abandono y potencien la socialización con su grupo de pares. Si bien esto último se ostenta como un aspecto fundamental en la inserción a talleres, el/la adulto/a mayor, presenta además la **necesidad de querer aprender** acerca de una temática nueva o poder profundizar en el conocimiento obtenido previamente, así como se deduce a continuación:

***“...generalmente llega gente que no ha participado de este tipo de actividades, que quiere de alguna manera probarse..., por lo general llegan con ganas de aprender mas, quieren desarrollar mas, quieren saber mas técnicas ... ” (E.6 P.5 GT)***

Con ello queda de manifiesto que las necesidades intelectuales están presentes en la búsqueda de instancias educativas que les permitan desarrollar sus capacidades cognoscitivas y motoras, dependiendo de la temática en la que estén insertos/as. En tanto, se genera cierta diferenciación respecto del taller propiamente tal al que pertenezcan, ostentando temáticas diversas en el

desarrollo de habilidades y/o capacidades, concibiéndose la inclusión o exclusión de adultos/as mayores entre una y otra especialización.

***“...eran un grupo entre comillas selecto porque son adultos mayores que no se sintieron acogidos en otros porque talvez los trataban un poco menos...porque los talleres de manualidades tienen su interés, pero hay otros adultos mayores que como son los que trabajo yo, ya no quieren hacer mas manualidades, o no quieren hacerlo, entonces ellos quieren ahora desarrollar en cierta medida un poco mas el intelecto...” (E.4 P.5 DC)***

Cabe señalar en el sentido anterior, que la relevancia de la educación se desarrolla a partir de la percepción que el/la monitor/a obtenga de acuerdo a la temática que imparte, en ocasiones la escasa información que se ostenta de acuerdo a lo que el equipo de monitores desarrolla en conjunto, provoca la percepción de algunos monitores/as como un tipo de discriminación con el usuario/a respecto de talleres tales como aquellos referidos a habilidades de índole física.

No obstante de lo anterior se devela, que el aprendizaje obtenido en estas instancias se percibe de manera positiva, esto respecto de las diversas observaciones que se lograron obtener sobre la adquisición de conocimientos por parte de este grupo etáreo.

***“... Si, si yo creo... que van adquiriendo ciertas técnicas que van aprendiendo cosas que no sabían...” (E.6 P5. GT)***

***“Si, se les nota en el animo, llegan con otra expresión, en los abrazos, en la risa, se siente en el ambiente el cambio, porque al principio llegan todas serias, y ahora no, llegan con una sonrisa, llegan con alegría, les sale esa parte de niño, esa parte que han perdido, esa parte que no se han atrevido, esa parte de niño, eso aflora y eso es súper importante”. (E.11 P5 RYF)***

En efecto, el aprendizaje provoca cambios significativos en la persona, concibiéndose aspectos positivos en este proceso, debido a que estos/as llegan manifestando el interés por querer **pertenecer al grupo, desarrollar el conocimiento adquirido** a través de las habilidades y/o capacidades descubiertas, lo que desencadena una influencia más bien positiva en la **calidad de vida** que ostentaban anteriormente. No obstante, cabe mencionar la existencia de ciertas barreras que podrían incidir en la respuesta que el/a adulto/a mayor presenta en el desarrollo de cada clase, las que no

necesariamente tienen que ver con discapacidades físicas, tal como se observa:

***“... se ponen muchas barreras, cuando tu les enseñas a una persona que tiene que compartir dos cosas, primero que la materia sea accesible que la persona se crea que se la puede ... ¿que pasa cuando tu fuiste profesional toda una vida? tienes una auto eficiencia mayor, entonces tu crees que puedes lograrlo, entonces se aprende mas rápido, la persona que es igual de inteligente pero que fue dueña de casa 40 o 50 años, ella ve mas lejana la información, entonces ¿que hago yo? hablo bastante coloquial para que ambas me entiendan, prefiero hacer una discriminación positiva...”***  
**(E.10 P.9 EMM)**

En este sentido, un grupo de adultos/as mayores siempre va a detonar diferencias respecto de las capacidades y/o habilidades que ostentan, debido a que tienen una personalidad con un carácter formado, y por otra parte se han especializado en actividades de diversa índole. Entonces, cabe cuestionar cual seria la mejor forma de entregar una educación uniforme o mas bien diferenciada respecto de los conocimientos que se perciban en cada individuo. De esta forma se observa, que por lo general las diferencias presentadas tienden a ser minimizadas y/o evadidas, y no se responde adecuadamente a la exigencia generada en dicho proceso.

Cabe añadir que una persona que ha utilizado de manera constante sus capacidades cognitivas a través del ejercicio de adquisición de nuevos conocimientos, responde de manera distinta a aquella que no ha potenciado de forma constante estas capacidades, presentando el primer caso una respuesta más favorable de acuerdo a los requerimientos de un/a monitor/a.

Al unísono de lo anterior, las capacidades cognitivas de una persona adulta mayor son cuestionadas por algunos autores quienes manifiestan un declive o desgaste en esta etapa de la vida, no obstante hay otros que observan que estas capacidades no se han desgastado sino que son las condiciones sociales o físicas las que denotan una influencia en la respuesta que estos/as puedan presentar en el proceso de aprendizaje. En este sentido se traduce que hay posiciones efectivas que la continuidad y la educación permanente son elementos claves para poder determinar de manera eficaz las posibilidades reales que se concebirán al momento de enseñar un conocimiento nuevo.

**“... no se como funcionarían los otros talleres pero muy pocas veces se puede como hacer una actividad que dure dos o tres semanas, tiene que tratar de ser focalizada la semana que está haciendo... una cosa que recurrimos siempre es la recapitulación... hacemos un resumen de lo que se hizo la semana pasada para los que no estuvieron presentes y los que estuvieron presentes...” (E.4 P.9 DC)**

En tanto las condiciones en las que se da este proceso educativo en el contexto estudiado denota cierta influencia en los resultados que se esperan de los/as usuarios/as pertenecientes a los talleres, debido a que la situación socioeconómica de la población a la que van dirigidos, impide tener una continuidad en aprendizajes nuevos, los cuales deben ser procesos cortos, y que incluyan a la mayoría de las personas participantes. Por ende la condicionante para los/as monitores/as es el tiempo necesario para poder obtener el aprendizaje que propenda a resultados positivos a fin de cada semestre, situación que coincide con la siguiente observación:

**“... los resultados siempre podrán ser buenos, en la medida en que manejemos bien las condiciones, de la gente que va a dictar estos talleres, del nivel de quienes entren, y de los medios que se le den...” (E.9 P9 P)**

Así como se visualiza en la percepción anterior, son las condicionantes del contexto las que determinarán la forma en la que se dará este proceso educativo, debido a que si son favorables se generarán resultados que se ostentan de manera positiva.

**“... Si, yo creo que sí porque cuando comparten, por ejemplo hemos trabajado mucho en esto de focalizar en lo positivo, en utilizar un lenguaje que sea positivo, en cambiar las emociones negativas por emociones positivas, el aprender a reírse, lo bueno que es todo esto para la salud, para la persona, eso es en lo que más he insistido (E.1 P.9 DP)**

**“... Si, yo creo que de alguna manera ha mejorado la calidad de vida, que son adultos mayores un poco más sensibles, sensibles no en lo emotivo sino sensibles en poder visualizar a la otra persona...” (E.5 P.9 D)**

A raíz de aquello, se devela que la calidad de vida de las personas comienza a mejorar, denotándose una respuesta favorable en la expresión de sentimientos de pertenencia hacia el grupo en el que se insertan, escenario

favorable para la adquisición de nuevos conocimientos basándose en la etapa de vida en la que se encuentran.

Por tanto, las condiciones del contexto pueden desfavorecer en un cierto porcentaje este proceso, pero de alguna manera las posibilidades se acrecientan a medida que el grupo se cohesiona de manera positiva y la persona se percibe acogida al conjunto. Además, se debe hacer hincapié a la percepción que el monitor/a ostenta respecto de su curso, debido a que un número importante de autores revelan que las probabilidades de que un conjunto de personas en una clase aprendan el conocimiento entregado va a depender de la percepción que éste/a incurra de acuerdo a las capacidades y/o habilidades que manifiesten sus educandos.

***“...Si, si hay gente que es bien inteligente tiene capacidades, ... uno tiene que saber darse cuenta y conocer a la gente, para eso hay que tener vocación ... el monitor o el profesor tiene que tener vocación porque el que no tiene vocación no es lo mismo, hay que tener vocación para eso... “(E.8 P.9 T)***

Por último, tiene que ver además con la experiencia que el educador demuestra con este grupo etéreo, pues por lo general la sociedad tiende a manifestar un marcado **estereotipo de las personas adultas mayores**, declarándose incapacidades físicas, psicológicas y sociales que les impiden desarrollarse como cualquier otra en una etapa de vida anterior a esta. Lo que implica que los primeros acercamientos de un monitor/a a este grupo etéreo manifestara cierta subestimación de las capacidades que puedan ostentar, pero luego con el tiempo se va destruyendo esta concepción, y el escenario va cambiando, debido a que se van generando vínculos con los/as educandos/as, lo que genera en cierta medida una aprobación positiva de los logros que van presentando en este proceso educativo.

#### **4.- Sentido y significado de la metodología de educación en el/la adulto/a mayor y facilitadores de aprendizaje.**

Cabe añadir, a este proceso no solo la percepción del/a monitor/a con respecto a la educación en el/la adulto/a mayor; sino que es trascendental la metodología operante en cada uno de los talleres, que se utiliza para la entrega de aprendizaje, por lo general esta basada desde su propia experiencia de trabajo con este grupo etéreo, su formación profesional o autodidacta y la capacitación que posea en temas relacionados.

***“... Eso ha sido para mí en este campo... ha sido experimental... ahí una cierta vocación en eso...después digamos de esta experiencia comienza uno a estructurarla por el hecho de no preparación pedagógica, te la formas tú de alguna manera...” (E.9 P.10 P)***

***“... Parto siempre de experiencias de ellos, de las cosas que se viven habitualmente, entonces les doy ejemplos cotidianos de como uno enfrenta una situación de la manera habitual y como puede enfrentarla de la manera que es mejor para la persona y que esta se sienta bien... ellos comparten mucho de sus experiencias, de los que ellos viven,... el hecho de que se rían y jueguen eso ya los deja en mejor estado... los hago que retrocedan en el tiempo para que busquen experiencias positivas...” (E.1 P.10 DP)***

Recurrir a la propia experiencia del adulto/a mayor y a la emotividad de este/a es una técnica efectiva utilizada por muchos monitores/as en la realización de los talleres, ya que esto logra la motivación y además contribuye a su autoestima y autoconcepto, puesto que se sienten escuchados/as, valorados/as, y se perciben como importantes dentro de este proceso educativo que vivencian; además el incentivo de instancias donde puedan compartir sus experiencias de vida les permite visualizar experiencias similares con sus pares, lo que facilita la eliminación de aquellas percepciones y sentimientos de soledad que puedan estar vivenciando.

***“...todos tenemos diferentes maneras de pensar o de hacer las cosas por las experiencias que tenemos, y yo creo que para el monitor es importante darse cuenta de como son las personas para de alguna manera poder dirigir mejor..., para que allá una armonía y que se sientan contentos de estar en el taller, y se sientan respetados también...” (E.1 P.11 DP)***

La individualización de los/as participantes, destacando las características propias de cada uno/a es un factor trascendental en la educación de adultos/as, pues la experiencia que puede aportar al aprendizaje es invaluable por el cúmulo de experiencias vivenciadas, además poseen sus rasgos de personalidad absolutamente determinados, por ende el grupo que se forma en cada taller es totalmente heterogéneo en características personales.

***“... Por supuesto, porque cada temática tiene sus diferentes métodos, hay ciertas cosas que un monitor que trabaja con adultos mayores tiene que saber, tienen que tener claro que el trato... hay cierta discriminación en algunos talleres, porque a pesar del esfuerzo que pongan nos los toman en cuenta... porque si haces un taller estándar claro que la gente va a estar al lomo del taller estándar, igual va a ver gente que va a quedar abajo...”***  
**(E.4 P.11 DC)**

En efecto, la metodología utilizada por cada monitor/a ha tendido a la diferenciación y desigualdad, debido a que no existe una metodología básica y común que otorgue un aprendizaje óptimo y equitativo a cada uno/a de los/as adultos/as mayores participantes, por ende se debe evitar la discriminación en talleres que cuentan con educadores/as de mayor experiencia y profesionalismo a los que no presentan esta característica.

La formación de una metodología educativa que establezca lineamientos comunes entre los/as monitores/as se percibe de manera positiva, lo que conlleva a cuestionar la forma más adecuada para plantear de manera favorable las principales concepciones que se generan de la Teoría de la Andragogía, los que significativamente han coincidido con algunas opiniones vertidas en este estudio, situación que estaría develando una aproximación al objetivo general que se pretende llevar a cabo a través de esta investigación.

***“... sería ideal es como una de las cosas esenciales que hay que tener que todos los monitores puedan tener ciertas capacidades similares porque el adulto mayor tienen ciertas similitudes entre ellos que pueden ser si bien no estandarizadas si sistematizadas...”*** (E.4 P14.DS)

La sistematización de las ideas fundamentales que argumentan el presente estudio hacen referencia a las posibilidades de aprendizaje que un/a adulto/a mayor tiene al momento de insertarse dentro de un currículo de estudios que la OCAM le ofrece, si bien el objetivo general de esta misma se traduce en la potenciación de las capacidades de la persona, se puede

observar la tendencia a tomar como punto mas relevante el área recreativa, exceptuándose de esta manera concepciones básicas sobre educación que se entrega a la población, debido a que hay áreas que tienden a ser mas visibles para los profesionales y/o técnicos, tales como el abandono, la situación socioeconómica, las incapacidades físicas, entre otras que los/as afectan. Por ende este escenario propende al objetivo de recrear a la persona con el fin de que pueda desconectarse de las problemáticas, pero se desconoce de cierta forma que la entrega de una educación pueda habilitarlos para desencadenar soluciones a éstas, más bien para evitar su propagación en un futuro incierto.

***“... a lo mejor entre uno y otro hay que encontrar la hebra que sea delgada, para ver los puntos comunes, pero si se intenta hacer algo, siempre hay que intentar hacer algo, o sea, siempre será mejor intentar hacer algo, e incluso hasta que no te resulte muy bien hasta no tomar ninguna decisión...” (E9. P4.PC)***

Así como se señaló, se debe encontrar el punto común que los/as monitores/as plantearon en sus observaciones. Pues se denota curiosidad en las características personales de los/as adultos/as mayores, generalmente porque el trato hacia ellos/as ha sido adquirido con el tiempo y la experiencia, donde en los primeros acercamientos se cometieron errores que los/as llevaron a analizar diferentes puntos de vista y percibir que la falta de información y conocimientos provoca que se generen este tipo de situaciones.

Este escenario se puede comprender desde el punto de vista nacional, donde las escasas oportunidades que se le entrega a la población de un acercamiento a este grupo etéreo, provoca una decadente educación y concientización, de acuerdo a las características principales que comienzan a develarse en esta etapa de la vida.

***“... sería bonito porque hay personas que están aquí hace diez años y yo creo que esa experiencia que esta no esta formalizada y sistematizada si es súper interesante v/o aprender de ellos...” (E10.P14.FMM)***

La validación de este estudio por parte de los/as monitores/as deja entrever la necesidad que se percibe a nivel general, por lo que el diseño de una metodología educativa deberá integrar elementos claves que los propios actores han evidenciado a través de la inserción que el equipo seminarista ha realizado.

De esta forma se concluye que una metodología deberá tener presente en una primera instancia la explicación de las características propias que se presentan en esta etapa de la vida, la forma mas adecuada y favorable de entrega de conocimientos a las personas, un acercamiento a las problemáticas vivenciadas otorgándoles una solución a estas mismas y lo que es aún mas relevante concientizar a la población en que la educación permanente conlleva una gama de situaciones positivas para el/la adulto/a mayor que impedirían la formación de problemáticas emergentes en la actualidad.

### **5. - Facilitadores de aprendizaje y especialización y/o experiencia en trabajo con adultos/as mayores**

En comparación con las especificaciones anteriores, este cuadro se traduce como una de las formas mas contribuyentes en entregar la percepción que tienen los/as monitores/as acerca del trabajo que realizan con los/as adultos/as mayores, de esta forma se descifran una gama de factores que pueden incidir en la calidad de aprendizaje que se confiere. Este es el punto crucial para que el equipo de trabajo pueda detectar juicios profesionales en torno a las capacidades que estos/as ostentan en su accionar como facilitadores/as del aprendizaje.

En este mismo sentido, se menciona que la diversidad de preparación en torno a la temática del/la adulto/a mayor se vislumbra como diferente, debido a que la adquisición de conocimientos en el grupo de facilitadores/as se obtiene a través de la práctica y/o experiencia o a través de instancias formales de educación como es el caso de técnicos y profesionales, el primer caso se refiere mas bien a aquellas personas que se les denomina “autodidactas”, quienes ostentan una especialización en temáticas específicas, no obstante ésta ha sido adquirida a través de la experiencia.

**“...Yo la materia que enseño, soy autodidacta empezando, no he estudiado nunca... uno se hace mas fuerte enfrentando la vida, porque ellos tienen una riqueza que nadie la sabe aprovechar, experiencia de vida y esas cosas...” (E8.P3.T)**

**“...yo no tengo una formación como pedagogo digamos, entonces eso lo he ido aprendiendo en la practica, o sea yo tengo las herramientas, el conocimiento, ... he ido aprendiendo con el tiempo como entregar lo que uno hace. a veces no es fácil diaamos...” (E6.P3.GYT)**

A raíz de aquello se concibe que la gama de conocimientos adquiridos ostenta en su accionar juicios que los propios facilitadores/as han diseñado para trabajar con el/la adulto/a mayor, de esta forma no existe una instancia de evaluación conjunta que les permita tener un bagaje del trabajo que realiza el/la otro/a monitor/a. En otras palabras se desencadena una diferenciación muy marcada entre uno y otro proceso de aprendizaje, observación que se devela a través del estudio que el equipo de trabajo ha concebido.

***“... si, siempre se hace una evaluación, al final del curso siempre hay la instancia donde ellos escriben testimonio y de que les ha servido el taller, como ellos lo han vivido y que ha significado para su propio crecimiento y siempre son buenos testimonios la verdad y eso es súper gratificante, porque ellos reciben las cosas y la reciben porque tienen ganas de aprender, vienen porque quieren y eso yo creo es la gracia del taller, porque vienen porque quieren no porque están obligados a venir...” (E1.P12.DS)***

No obstante de lo antepuesto, se devela la existencia de evaluación en algunos talleres, propendiendo a una autoevaluación tanto a nivel personal como de grupo, pero también se denotan elementos en que los/as monitores/as logran dar a conocer la percepción que se tiene del grupo, se toman en consideración las capacidades de cada adulto/a mayor, potenciándolas en el aprendizaje de nuevas herramientas que les permitan adquirir un nuevo conocimiento.

***“... yo creo que en la medida que uno va viendo como responde el alumno, uno se va dando cuenta de que es lo que esta haciendo bien o que esta haciendo mal, de pronto a veces traigo cosas que son muy complicadas y me doy cuenta que no sirven para el nivel que están...” (E6.P12.GYT)***

***“... Maravilloso, yo trabajo hace tres años acá... son de carácter fuerte la mayoría de las personas que vienen acá... te dan ciertas habilidades sociales... es una experiencia enriquecedora, o sea yo creo que yo he salido mas beneficiada que ellos...”(E10.P12.EMM)***

En definitiva, los/as facilitadores/as del aprendizaje ostentan una diferencia entre uno y otro proceso de aprendizaje, no obstante el/la adulto/a mayor demuestra en cada taller interés y motivación permanente en la adquisición de nuevo conocimiento, lo que se infiere en los resultados que a final de cada trimestre se conciben. De esta forma el aprendizaje no solo queda evidenciado en este grupo etéreo en específico, sino que también los/as monitores/as se unen a esta causa, logrando percibir que no solo es el

conocimiento previo de cada temática que manejan, el elemento mas relevante para trabajar con adultos/as mayores sino que también la experiencia y la noción acerca de las características que manifestaran en cada clase serán los elementos que podrán ser mas fácil o complicado este proceso educativo.

### **III.- Sentido y significados de instancias educativas formales en el/la Adulto/a Mayor.**

#### **1.- Importancia educación formal en el/la adulto/a mayor.**

En contraste con la educación informal imperante en los talleres de la OCAM, las instancias educativas que ofrece la Universidad del Adulto Mayor de la Universidad de Valparaíso entrega una perspectiva desde la formalidad de los procesos educativos y del aprendizaje del/la adulto/a mayor. Por lo que el significado que los/as docentes entregan a dicho proceso, es clave en el entendimiento desde una lógica formal a la enseñanza que estos/as adquieren. Por lo demás, son escasas las instancias educativas formales en el país, por ende esta representa a nivel general el sentido de estas acciones y actividades para este grupo etéreo.

***“... siento que las políticas del gobierno debe cambiar con respecto al adulto mayor, ya que nuestra población va envejeciendo y todas las universidad deberían enfocarse más a lo que tiene que ver con el adulto mayor...”***  
**(E.14 P.1 COMP.)**

***“... por lo tanto que hay que ver que esas personas vuelvan a reintegrarse a la sociedad, a lo mejor no trabajando de la misma manera que antes, pero si haciendo asesorías, porque estas personas muchas trabajaron en cierta empresa, institución, por lo tanto tienen esa experiencia, y sería ideal utilizar esa experiencia para la gente joven que esta entrando a trabajar...”***  
**(E14.P1. COMP.)**

La posibilidad que entregan las Universidades del/la adulto/a mayor a nivel nacional, para el desarrollo continuo de las habilidades profesionales y personales que buscan la actividad continua después del cese de la vida laboral, constituye la opción existente actualmente para perseguir este fin, esto debido a la opción académica de postgrado que entrega, lo que facilitaría al permanecer activo laboralmente y no cesar del todo sus actividades profesionales.

***“... la universidad lo plantea como una educación de carácter permanente... podríamos decir carrera que ellos tienen una malla y esa malla tiene que tener ciertos contenido..., si bien es cierto un poco menos estricto que en un pregrado... tiene que tener mas o menos el mismo tipo de medida y en ese sentido es que se podría decir que es una educación de carácter formal... y no como los otros instituciones que son como de carácter recreativo..... son pocas las instancias en que se da este tipo de educación para el adulto hay mucho interés...”*** (E.15 P.1 PYH)

**“... se hace una planificación con objetivos generales, objetivos específicos, en cuanto a ello se les da un programa, este se va cumpliendo etapa a etapa y en cuanto a la diferencia esta en la evaluación mas que en la parte de contenido que es parecido a un pregrado, en la evaluación si que retrata de usar poco lo...” (E.15 P.2 PyH)**

Por lo demás, la lógica dominante en la educación formal entregada en la UDAM, opera similarmente en cuanto a su estructura, a estudios secundarios, de pregrado y superiores, pues se presenta una malla curricular, evaluación constante del aprendizaje adquirido, prácticas profesionales, y entrega de diploma de postgrado al completar los requerimientos y exigencias del curso optado.

## **2.- Metodología formal de educación**

Pues bien, a pesar de contar con una estructura, dinámica formal y establecida, los/as docentes de la UDAM en semejanza a lo observado en los monitores/as de los talleres de la OCAM, no cuentan con una base teórica sólida de entrega de aprendizaje al/la adulto/a mayor, por ende se concibe que no se trata de una falencia personal de cada uno/a, sino que se debe a una inexistencia de material de apoyo adecuado y accesible a tales docentes y monitores/as, puesto que el tema de educación permanente en el/la adulto/a mayor no ha adquirido aún la urgencia e importancia que debiese provocar.

**“... la metodología la he ido creando yo porque no hay libros ya para enseñarles a adultos mayores, por lo tanto la metodología es esa, mucha práctica, mucho repetir las cosas con ellos para que se les vaya quedando todo.. no hay libros ya para enseñarles a adultos mayores, por lo tanto la metodología es esa, mucha práctica, mucho repetir las cosas con ellos para que se les vaya quedando todo.” (E.14 P. 2 COMP)**

En tanto, desde la lógica **“aprender a hacer”** los cursos de la Udam, y los talleres de la OCAM operan y establecen su metodología de educación, por tanto cada actor ha determinado desde su experiencia, errores y aciertos, el método que más se acomoda a la realidad de aprendizaje que debe entregar.

***“...como ellos salen hace mucho tiempo de la universidad o del colegio o de lo que sea, pierden el training de estudiar, por lo tanto no están tan activos en eso, para que de nuevo vuelvan les cuenta más en ese sentido, pero si hay que hacer muy repetitivas las clases para que se les vaya quedando todo...”  
(E.14 P. 2 COMP)***

Es así, como el nivel de estudios, la actividad que desarrolló, el área en que se desarrolló, o la falta de educación permanente del/la adulto/a mayor, en las instancias formales de educación opera como un elemento segregador de la adquisición de aprendizaje, más bien el desconocimiento de la materia o inexperiencia y/o conocimiento previo del área puede resultar provocar cierta sensación de discriminación y desmotivación de los/as adultos/as mayores beneficiarios de la Udam.

***“..., lo que pasa que el rango de adulto mayor involucra muchas edades, entonces yo tengo en el curso personas que están recién en los 50 y otros que están en los 80, entonces tu en se sentido tienes que aplicar mas que una metodología de curso, a veces mas bien personalizada y hacer una distinción en lo que tu le pides como objetivo Terminal a una persona de 80 que a una de 50, porque no es lo mismo, entonces tu ahí tienes que usar ciertas variables y aplicarlas al grupo que no es homogéneo, como por ejemplo uno hace clase en una universidad de pre-grado y todos tienen edades parecidas y para que decir en el colegio uno sabe que todos desde primero medio tienen 14, y en cambio acá no a veces tiene como 30 años de diferencia entre una persona y otra y eso es harto...” (E.15 P. 3 .PYH)***

## **2.1 Conocimiento Andragógico:**

Cabe añadir, que al indagar sobre el conocimiento que los/as docentes de la Udam poseen en relación a una teoría educativa específica de enseñanza hacia adultos, no se logró una aproximación en profundidad en cuanto al tema, lo que denota la falta de información al respecto y la existencia de un campo escasamente explorado y estudiado.

***“... tiene que ver con la educación en el adulto mayor, eso es por lo que yo manejo a grandes rasgos y es lo único que te puedo contar, en este caso sería lo que estamos haciendo nosotros, cierto, que es aplicar la educación a todos los adultos mayores que vienen acá a la universidad...”  
(E.14 P.4.COMP.)***

### 3.- Motivación de aprender y dificultades de aprendizaje:

Al indagar sobre la visión de los/as docentes formales acerca de la motivación real de los/as adultos mayores en incorporarse a instancias educativas, el principal hallazgo encontrado concuerda con los talleres de la OCAM, es decir, el mantenerse activos y sentirse útil en la sociedad, evitando el estancamiento, y el cese total de su actividad, con el fin de ocupar eficazmente su tiempo libre en actividades que le entreguen un desarrollo personal en sus habilidades y capacidades.

***“... El mantenerse activos, esa es la mayor motivación, el sentirse activo, el no sentir que ya no sirven para nada, no quedarse en su casa, el sentirse parte de la sociedad, yo creo que esa es la mayor motivación que tienen ellos, ahora obviamente si vienen a computación también para ser activos, pero también para tener un tipo de lenguaje para conversar con sus hijos, con sus nietos, porque se sienten un poco más aislados, pero si la gran motivación es sentirse activos, ser partícipes de todo eso, eso es lo que yo creo. ...” (E.14 P.5.COMP)***

No obstante, se vislumbra la búsqueda de conocimiento y aprendizaje sobre diversas materias, en contraste con la dinámica operante en los talleres de la OCAM, debido a que la continuidad de su vida laboral les permite la consecución de un ingreso extra, instándolos a continuar sus estudios profesionales y desarrollar áreas de interés para ellos/as.

***“...Yo creo que es la actualización de sus conocimientos... también no es menor que ellos buscan una suerte de actividad posterior..... ellos también buscan un campo laboral,... también es lo que ellos buscan, mantenerse activos, activos mentalmente y funcionalmente...” (E.15 P.5.PYC)***

Sin embargo, a pesar de las características de los/as adultos/as mayores que ingresan a la Udam, donde la mayoría ha contado con una actividad profesional prolongada, ciertas dificultades de aprendizaje se mantienen como una constante en los cambios propios de esta etapa de vida.

***“... se distraen fácilmente, como que pierden la concentración fácilmente, entonces hay que estar siempre como pendientes, y mantenerlos siempre acá, porque de repente se distraen y lo otro es que me he dado cuenta que ellos vuelven a hacer como niños, ni siquiera como niños, sino como alumnos, pueden tener 70 – 80 años se sientan detrás de una mesa o de ahí de los computadores y vuelven a ser alumnos , donde lelean , tiran tallas, son desordenados, es como si estuviera en cualquier otra sala de clase...” (E.14 P.6 COMP)***

***“... la dificultad que tu puedes encontrar con una adulto mayor es su piso educacional con el que ellos aporten, no es lo mismo que una persona que haya tenido una educación formal universitaria, porque aquí nosotros tenemos aquí alumnos algunos que son abogados u otros que son ingenieros, peor de repente me aparece uno que no llego mas allá de cuarto medio y eso en la época que era sexto de humanidades entonces es que se dedico a ser oficinista o dueña de casa etc, y ahora quiere retomar esta educación, entonces hay tu ves que las dificultades vienen en ese rango d elo que ellos tengan como bagaje cultural, y eso vendría siendo la mayor diferencia pero las aanas todo esta...” (E.15 P.6 PYC)***

En definitiva, un grupo heterogéneo de caracteres, edades, historia de vida y realidad profesional es más evidente en estas instancias, ya que la brecha que pueda existir entre un profesional abogado y una dueña de casa, donde ambos han optado por el perfeccionamiento en determinada área, dificulta la entrega homogénea de aprendizaje, lo que se constituye como una de las principales dificultades y discriminación que puede afectar a este grupo etéreo en instancias formales de educación.

#### **IV.- Visión de los procesos educativos en los/as adultos/as mayores desde la perspectiva andragógica.**

La Andragogía se constituye en el eje central del presente estudio, de esta forma era preciso concebir la percepción que tiene un andragogo respecto de la educación del/la adulto/a mayor y de la relevancia que se debe otorgar a la adquisición de nuevo conocimiento.

En este sentido se devela que la experiencia y el aprendizaje en instancias formales es un elemento relevante al definir de forma adecuada las características propias de este grupo etéreo y las potencialidades que pueden manifestar frente a la adquisición de nuevo conocimiento.

***“... hice un curso de Andragogía porque yo trabajaba con educación de adulto, yo tengo en mi haber 35 años en educación con adultos en la educación vespertina...Nuestra experiencia es que trabajamos principalmente con adultos mayores de hogares de adultos,... que son atendidos por personal no idóneo...” (E13.P1.ER)***

A raíz de lo anterior, se devela que el andragogo pone en tela de juicio las capacidades que ostentan aquellas personas que se encuentran cercanas a los/as adultos/as mayores definiéndolos como individuos no idóneos para realizar este tipo de trabajos, lo que deja cuestionar si en realidad las políticas actuales que el Senama imparte han determinado la adquisición de un bagaje básico de conocimientos acerca del trato que se le debe otorgar a este grupo etéreo, lo que se define de manera negativa, debido a que si bien se están entregando instancias educativas para el/la adulto/a mayor que permita mantenerlos activos, se debe cuestionar quienes son las personas que están a cargo de esto, concebir cuales son las exigencias y de que forma se esta perfeccionando el sistema.

En tanto, esto ultimo no se percibe como una postura relevante, pues hay ámbitos del adulto/a mayor que son muchos mas demandantes en la actualidad, como lo es el maltrato, el abandono, la recreación, entre otros, dejando de lado la temática de educación, por ello no se ha logrado crear una concientización acerca de que la enseñanza permanente de estos/as podría ser el elemento mas favorable para que no se desencadenen esta gama de problemáticas que se perciben en la adultez mayor.

**“... el adulto en general debiera tener sus 12 años de escolaridad como mínimo, porque el adulto mayor no ha terminado su época, necesita hacer más cosas y es cuando más tiene tiempo para hacer las cosas, porque dejó de ser una dueña de casa, dejó de ser una persona que tiene que estar a cargo de sus hijos,... y la verdad es que se desarrollan, mejor que la juventud, le ponen más ganas, le ponen más amor, más cariño por hacer cosas y por enseñar...” (E13.P2.ER)**

De esta forma se concibe que la visión que tiene el andragogo no se aleja de lo que Knowles define acerca de la necesidad de saber que ostentan los/as adultos/as destacándose a partir de la observación, que es en esta etapa cuando se entrega una mejor motivación por aprender cosas nuevas y que la sabiduría de vida que manifiestan debe ser aprovechada por los/as facilitadores/as del aprendizaje.

En tanto, la motivación que estos/as generen para adquirir conocimiento se concibe como el elemento que debiese existir antes de comenzar a generar un proceso de aprendizaje, por ende debe realizarse un trabajo previo donde el sistema de enseñanza convoque la opinión tanto del/la monitor/a como de los/as adultos mayores que recibirán este conocimiento, solo de esta forma se tomara en cuenta la experiencia que se ostente sobre el tema y al mismo tiempo se genera un sentimiento de pertenencia acerca de lo que se pueda elaborar en los resultados de cada taller.

**“... Hay que motivarlos, yendo donde ellos, mostrarles lo que se hace, no ocuparles todo su tiempo libre, porque el adulto mayor quiere su tiempo para él, pero motivarlos en qué va a tener compañía, principalmente lo que es el compañerismo entre pares, porque hay muchos adultos mayores que son aislados por la familia...” (E13.P3.ER)**

Al unísono, se declara que la motivación implica que la persona se perciba como parte del equipo de trabajo y que al mismo tiempo se pongan en práctica esta adquisición de conocimientos. De esta forma se menciona que la percepción que ostente el/la adulto/a mayor, respecto de su facilitador/a del aprendizaje será la influencia principal para que pueda orientar su trabajo de manera positiva.

***“... el adulto sabe que tu eres el experto, y que tu le estas dando una herramienta para que la pueda usar, yo no le voy a enseñar al adulto mayor, yo le voy a dar herramientas, para que las use, porque el adulto mayor ya fue enseñado, mal o bien, pero ya fue, y que es lo que esta haciendo en estos momentos ocupando sus capacidades para desarrollar lo que no hizo en su juventud, o lo que quiso hacer y no logró esa meta, y ahora tiene el tiempo, y eso es donde nosotros especialmente lo podemos hacer...” (E13.P4.ER)***

En palabras anteriores, se destaca que la relación horizontal provoca que la tarea fundamental del/la monitor/a sea la entrega de herramientas a los/as adultos/as mayores que les permitan desarrollar habilidades que de alguna manera se encontraban emergentes pero que necesitaban de una mayor influencia para poder generarlas.

En tanto, esta habilidad por adquirir nuevas herramientas debe estar dada por la facilitación de una metodología que permita concederla de una mejor manera, entonces la creación de una metodología ostenta ciertos matices entre las opiniones que se han percibido en el presente estudio, tal como se señala a continuación:

***“... una metodología especial no es homogénea para todos, porque tus deseos a los tuyos son totalmente distintos, pero tu tienes que homogeneizarlos uniendo al grupo, y la motivación , principalmente la motivación inicial, que es lo que yo quiero para el grupo y que es lo que el grupo quiere que yo haga con ellos...” (E13.P5.ER)***

Por ende, una adecuada metodología educativa debe estar orientada en una primera instancia a las características propias que se desencadenan en este grupo etéreo y en otra parte debe estar referido a esta diferenciación de opiniones respecto del nivel de aprendizaje que se pretende obtener. La Andragogía señala en este caso que es la necesidad de saber la que promueve una motivación para participar de instancias educativas. En este sentido el trabajo previo con el grupo determinará la forma de trabajo y los contenidos académicos que se ostentarán.

***“...que es lo que hace uno como educador del adulto es ayudarlo a pensar a abrir ese pensamiento que lo tiene guardado, porque existe...si pensamos en un adulto normal, si que podemos abrirle la mente y los talleres de trabajo de adulto, yo nunca había pintado dice una, y mira el cuadro que acabo de hacer, yo nunca había hecho un tejido y mira que lindo me salió, yo no sabía que tenía estas manos para hacer esto pero docente preparado para en pedagogía para trabajar con adultos sabe que puede lograrlo y decirle usted puede subir al segundo peldaño porque usted puede hacerlo, es que no me atrevo, yo le ayudo, yo le doy las herramientas para que usted suba al otro peldaño y ahí va cuando va llegando a lograr su meta, lógicamente que cada uno en su medio correspondiente...” (E13.P6.ER)***

En definitiva, es una gran tarea el desempeño que un/a facilitador/a ostente dentro de un grupo de adultos/as mayores, pues el incentivo para obtener conocimiento determinara si la persona accedió a utilizar sus capacidades cognitivas y conceder que aún puede lograrlo pese al decaimiento de muchas habilidades físicas y en algunos casos sociales que pudiesen impedir este proceso, pero es en estas situaciones especiales donde el estímulo a una educación permanente cobra relevancia para que se pueda detectar que es lo que cada persona puede lograr y desde ese punto de vista poder exigir o evaluar dependiendo de las habilidades de cada uno/a.

## **V.- Análisis general y holística de las instancias educativas en el adulto mayor beneficiarias de la OCAM.**

Derivado de los procesos investigativos, y de los/as distintos actores involucrados/as en la recolección de datos significativos para determinar la lógica educativa y metodológica imperante en la Oficina Comunal del adulto/a mayor, se ha realizado un análisis exhaustivo de cada instancia abordada y estudiada con el fin de esclarecer el sentido dado a la educación en el/la adulto/a mayor y a las estrategias de enseñanza entregadas por cada monitor/a y expertos/as en el tema.

A raíz de lo anterior, se presentan un cuadro resumen donde se expone una análisis global de los hallazgos encontrados, el cual además integra las distintas perspectivas de la educación en el/la adulto mayor estudiadas: talleres OCAM, educación formal del / la adulto/a mayor y perspectiva Andragógica de la educación a adultos/as.

La información será presentada a través de un análisis holístico, que responden a las siguientes dimensiones: Educación y Adulto/a mayor, metodología de enseñanza para el/la adulto/a mayor, rol del / la facilitador/a de aprendizaje, motivación de aprendizaje en el/la adulto/a mayor y dificultades en el aprendizaje

### CUADRO COMPARATIVO ANÁLISIS GENERAL.

Dimensión a analizar	Actores involucrados en el proceso investigativo		
	<i>Monitores/as OCAM</i>	<i>Docentes UDAM</i>	<i>Experto Andragogo</i>
<b>1.- Educación y adulto/a mayor</b>	<p>Recreación y socialización con sus pares, evitando así el aislamiento social, son los principales factores que determinan la participación de este grupo etéreo en instancias educativas. Aspectos que han sido establecidos por los/as propios monitores/as, y así determinar los sentidos y significados de este escenario.</p> <p>Por lo tanto, los procesos educativos imperantes en la OCAM, responden a dichos requisitos, que conforman por lo demás la finalidad que determina la oficina como su accionar.</p> <p>Si bien, no es finalidad principal de la OCAM entregar aprendizaje continuo y prolongado al/la adulto/a mayor, existen algunos talleres que si se relacionan con</p>	<p>Las instancias educativas operantes en la UDAM, responden a una perspectiva formal de educación para el/la adulto/a mayor; la lógica imperante es similar a la enseñanza superior, cada persona opta por el postgrado o perfeccionamiento que desee, los cursos tienen una duración de 2 años, con ramos establecidos para cada semestre.</p> <p>En contraste, con los talleres de la OCAM, los cursos de la UDAM no son gratuitos, por lo que cada adulto/a debe costear la matrícula y el arancel que se establezca para cada curso.</p> <p>En la finalización de cada curso, el o la adulta mayor participante recibe un grado académico, el cual le permite seguir laboralmente activo y desarrollarse profesionalmente en otras áreas que conciten su interés. Lo anterior difiere de los talleres de la OCAM, que más que entregar</p>	<p>La Educación para adultos / as bajo el alero Andragógico, propone la continuidad de los procesos educativos, el/la adulto/a nunca cesa su aprendizaje; el diario vivir, sus experiencias pasadas y/o experiencia que posea en cuanto al tema, aportan el conocimiento básico que necesita para el aprendizaje. Desde este lineamiento se trazan las estrategias educativas que imperaran en dicho proceso.</p> <p>Por ende, el significado que adquiere los procesos educativos para el/la adulto/a mayor, según la teoría Andragógica, propicia la incorporación de las características propias de este grupo etéreo y de la experticia que posean en virtud de su experiencia de vida.</p> <p>Las características individuales de cada</p>

	<p>este punto y potencia al/la adulto/a mayor en la consecución de un desarrollo personal, cognitivo y profesional.</p> <p>Las instancias educativas operan desde la lógica <b>Taller</b> los cuales cuentan con una duración de 3 meses, clases de una hora a la semana, talleres gratuitos, y posibilidad de elección de 2 talleres por cada adulto/a mayor.</p>	<p>herramientas al adulto/a mayor para potenciar su desarrollo profesional y económico, potencia su desarrollo personal a través de la integración social y sociabilización con sus pares.</p> <p>Por tanto, el significado de la UDAM a los procesos educativos en los/as adultos/as mayores yace en entregar oportunidades que satisfaga la necesidad sentida de aprender y perfeccionar sus habilidades personales y profesionales.</p>	<p>participante, son parte fundamental del proceso, ya que desde aquella base se construye y establece la idoneidad de enseñanza hacia los y las adultos.</p>
<p><b>2.</b> <b>Metodología de enseñanza para el/la adulto/a mayor</b></p>	<p>La metodología de enseñanza imperante en los talleres de la OCAM, se han construido desde la propia experiencia y habilidades del/la monitor/a que imparte determinado taller, por lo que el factor <b>“aprender haciendo”</b> se visualizó como un denominador común en la mayoría de los talleres investigados. Es desde esta lógica de trabajo que operan los talleres, la estructura y estrategias de enseñanza</p>	<p>Con respecto a los cursos impartidos por la UDAM, estos constituyen instancias de educación formal del/la Adulto/a Mayor, puesto que responden una metodología educacional establecida, que cuenta con estructura similar a estudios universitarios, y dirigida hacia una educación permanente del/la adulto/a mayor.</p> <p>Se relaciona estos cursos a estudios secundarios, puesto que obtienen un título profesional al término de cada curso, cuentan</p>	<p>En cuando a la metodología de educación hacia adultos / as, la Andragogía propone la educación del/la adulto/a como una instancia permanente y constante en el/la participante, que no solo se remite a lo aprendido en las aulas de clases sino que comprende la experiencia adquirida en distintas áreas, factor fundamental para la construcción del aprendizaje que se desea aprehender.</p>

	<p>que cada monitor/a ha establecido.</p> <p>Factor que se ve acrecentado y potenciado con la inexistencia de requisitos básicos para desempeñarse como monitor/a, a raíz de esto se vislumbra una total heterogeneidad en cuanto a la experiencia y desarrollo profesional que poseen los/as monitores/as, por ende en la metodología que cada cual ha determinado como eficaz para su taller.</p>	<p>con contenidos establecidos, una malla curricular que seguir y evaluación en cada nivel y asignatura, factores que discrepan con lo realizado en los talleres de la OCAM que concitan y conforman el área informal de educación para los/as adultos / as.</p> <p>En contraste con los talleres de la Oficina Comunal del Adulto mayor, los cursos de la UDAM, y los/as participantes de estos son evaluados, y calificados según su aprendizaje y conocimiento adquirido en cada materia, por lo que sea alejan de la finalidad recreativa y de integración social imperante en los talleres de la OCAM.</p>	<p>Las necesidades a satisfacer por cada participante conforman por lo demás la base principal desde la que se construye la metodología educacional a utilizar. Cabe añadir que es fundamental el reconocimiento de las características, diferencias y dificultades de cada uno/a de los/as participantes</p>
<p><b>3.- Rol del/la facilitador/a de aprendizaje</b></p>	<p>Se visualiza en la ejecución de los talleres, que los/as monitores/as cumplen un rol fundamental en el proceso educativo que se entrega, debido a que el interés que predomina en los/as adultos/as mayores se refiere a la búsqueda de amistad y compañía con el</p>	<p>El rol ejercido por el/la educador/a en este contexto es de docente inserto en una <b>estructura formal</b>.</p> <p>Debido a este factor existente en la realización de dichos cursos, además del contraste develado entre los usuarios/as de la UDAM en comparación con los de la OCAM,</p>	<p>Según la perspectiva Andragógica de la educación, el rol que debe representar el/la educador/a es de <b>facilitador/a del aprendizaje</b>, el/la cual orienta al aprendiz hacia la consecución de satisfacer sus necesidades de aprendizaje, destacando y rescatando la experiencia personal que</p>

	<p>educador y el resto de sus compañeros/as.</p> <p>Por lo que el establecimiento de <b>vínculos emocionales</b> genera cierta <b>dependencia</b> entre el/la facilitador/a y el/la educando/a recíprocamente.</p> <p>De acuerdo a este vínculo establecido se puede definir que predomina un <b>paternalismo</b> en las relaciones, provocando una <b>verticalidad</b> en estas mismas.</p>	<p>específicamente en el factor económico, determina que la relación existente entre el/la facilitador/a y el/la educando/a sea <b>vertical</b>.</p> <p>Este escenario presenta bajo niveles de vínculos emocionales y de dependencia entre los/as actores implicados.</p>	<p>cada uno/a a tenido al respecto, por lo que la relación que se debe establecer entre estos/as actores es de <b>horizontalidad</b>, es decir, no establecer límites estrictos ni formales en el desarrollo de la clase.</p>
<p><b>4.- Motivación de aprendizaje en el/la adulto/a mayor</b></p>	<p>La motivación se genera a partir de las relaciones interpersonales que se establezcan, este puede estar dado a través de la socialización a la que están expuestos, desencadenándose una forma clara de influenciar en las decisiones de otro.</p> <p>Por otra parte corresponde al elemento principal que permite la creación y la</p>	<p>La motivación en esta instancia esta dada por las capacidades de las personas de continuar sus estudios anteriores, a diferencia de la OCAM la mayoría de las personas que estudian en esta instancia corresponde a profesionales, quienes ostentan participar de iniciativas educativas para personas mayores.</p> <p>Este factor se ostenta porque las personas que concurren a recibir esta educación formal, es</p>	<p>La motivación de los/as adultos/as mayores por aprender tiene que ver con la disponibilidad de tiempo que posee este grupo etéreo, la necesidad de saber se hace imperante al ostentar tiempo disponible durante el día para poder ejercer actividades de índole educativa.</p>

	<p>puesta en marcha de los talleres impartidos por la OCAM, por ende la motivación por aprender, se encuentra influenciada por el ambiente que se le otorgue al adulto/a mayor y por el tipo de temática que se esta impartiendo, no dejando de lado el proceso que se genera.</p>	<p>para poder trabajar como monitores/as en otras instancias o poder entregar estos conocimientos a otros grupos etáreos o al mismo grupo de pares.</p>	
<p><b>5.- Dificultad de aprendizaje en el/la adulto/a mayor.</b></p>	<p>La visión de acuerdo a la dificultad, esta dada por las opiniones que los/as monitores/as ostentaron durante el ejercicio de la investigación, siendo común que las problemáticas físicas (visuales, auditivas, extremidades, entre otros) de las personas mayores inciden en ocasiones en los resultados que se generan a partir del aprendizaje.</p>	<p>Las dificultades que se presentan en este ámbito, tiene que ver con el cambio en las características cognitivas que ostentan las personas en esta etapa de la vida. El factor principal para desarrollar dicho argumento tiene que ver con la rapidez que una persona mayor responde a los estímulos educativos que se entregan en esta etapa.</p>	<p>Para la visión andragógica las dificultades no existen, mas bien se deben potenciar las herramientas y/o capacidades que las personas ostentan, en este sentido la necesidad de saber es la que influye en el aprendizaje que se lograra ostentar en cada proceso educativo.</p>

## **V.- PROPUESTA METODOLOGICA**



## PRESENTACIÓN GENERAL

Este capítulo ostenta el resultado concreto del proceso investigativo llevado a cabo por el equipo seminarista, presentando la propuesta de trabajo para la consecución y establecimiento de una mejora de las condiciones de enseñanza y del proceso educativo que se entrega actualmente al adulto/a mayor beneficiario/a de la OCAM.

La propuesta metodológica de trabajo se construye a raíz de la instancia de investigación realizada, del cúmulo de información y experiencias recabadas y posteriormente analizadas. Dicho proceso concedió información trascendental en cuanto a las debilidades y fortalezas que tanto la OCAM, como los/as monitores/as manifiestan en su accionar con personas mayores.

Por tanto, para lograr un cambio en las estrategias de acción que exhiben falencias o necesitan ser perfeccionadas, se realizó una **“Jornada de Reflexión”** para los/as monitores/as y el equipo de trabajo de la OCAM, con el fin de capacitarlos/as en torno al trabajo con personas mayores, como además de presentarles la investigación realizada por el equipo seminarista haciendo hincapié en los hallazgos y resultados emanados de dicho proceso.

<b>“Jornada de Reflexión”</b> : Un aporte del Trabajo Social en la formación de una metodología de educación para el/la Adulto/a Mayor, desde la perspectiva de la Andragogía”	
<b>Fecha:</b>	6 de Noviembre 2008
<b>Duración:</b>	10:00 – 13:00 hrs.
<b>Lugar:</b>	Gimnasio oficina comunal del adulto mayor

<b>Nº de Asistentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 35 personas:</li> <li>- 26 monitores/as área comunitaria y socioeducativa.</li> <li>- 6 integrantes del equipo de trabajo de la OCAM.</li> <li>- Expositor invitado Profesor y Andragólogo Sr. Eduardo Riff. C.</li> <li>- Equipo seminarista, expositoras de la jornada de reflexión.</li> </ul>
<b>Objetivo de jornada de reflexión:</b>	<p><i>“Capacitar a los/as monitores/as y equipo de trabajo de la OCAM en cuanto al trabajo con personas mayores, exhibiendo resultados obtenidos de la investigación realizada en el presente seminario de título.”</i></p>

En primera instancia se desglosó cada parte de la investigación realizada, haciendo hincapié en las estrategias de recolección de datos utilizadas y de la información emanada de estas, entregando los principales resultados observados y analizados, con el fin de reflexionar sobre el proceso educativo, sus falencias, errores y asimismo aspectos positivos.

Posteriormente se capacitó a los/as participantes de la jornada en 2 aspectos claves: conocimiento básico que se debe poseer al trabajar con personas mayores, como por ejemplo: características físicas – biológicas y psicosociales de este grupo etéreo, luego educación en el adulto mayor bajo el alero Andragógico, donde se consideró factores tales como: rol del monitor, características de un buen monitor, facilitadores/as de aprendizaje, motivación y significado para los/as adultos mayores, manejo de contingencias, entre otros.

A continuación, Eduardo Riff Andragólogo y Profesor del Liceo Técnico de Valparaíso, expuso su vasta experiencia en trabajo y educación con adultos/as mayores, con el fin de dar a conocer las dificultades que se presentan al trabajar con este grupo etéreo, las motivaciones que como monitor/as se debe poseer y el significado que se debe otorgar a los procesos educativos entregados a este grupo.

Pues bien, se esboza a continuación la propuesta de trabajo y capacitación que se proporcionó a los/as monitores/as participantes de la actividad, y en un segundo documento se exhibe la propuesta de trabajo que

se presentó al equipo de trabajo de la OCAM en pro del mejoramiento de aspectos claves en su accionar, visualizados a través de las instancias investigadas y observadas.

Por tanto la presente propuesta metodológica y de educación esta dirigida tanto a la Oficina Comunal del Adulto mayor como organismo encargado y gestor de dichas instancias, como a los/as monitores/as en su rol de facilitadores del aprendizaje.

Cabe añadir que cada aspecto a continuación considerado y declarado es producto de cada instancia de investigación y del análisis de la información recabada y presentada anteriormente.

Por último, al concluir cada propuesta de trabajo se concebirán los resultados y análisis desprendidos de la jornada de reflexión realizada, tanto desde las respuestas emanadas de los monitores/as como del equipo de trabajo de la OCAM.

## **PROPUESTA METODOLÓGICA PARA FACILITADORES/AS DE APRENDIZAJE**



## 1.- CONSIDERACIONES GENERALES EN CADA TALLER

Para comenzar se indica que el trabajo con Adultos/as Mayores propone que los/as monitores/as sean capaces en una primera instancia de resolver personalmente los **estereotipos** que la sociedad interpone con este grupo etéreo, donde los **medios de comunicación** obtienen un papel relevante respecto de la percepción que los individuos puedan presentar con las personas mayores.

En otro sentido se menciona que a través de los talleres se debe realizar una **motivación** a los/as participantes de acuerdo a la temática específica que se está tratando, con la intención de que el interés pueda estar no solo resuelto por la **búsqueda de compañía o de socialización**, sino que también pueda develarse el **sentimiento de saber** que busca la Teoría de la Andragogía.

A partir de las ideas que se ostentan, se señala que las capacidades del monitor/a para resolver estas intenciones, podrán desencadenar instancias reales de educación, proporcionando **herramientas y/o habilidades** que propendan a la **mejor calidad de vida** para el adulto/a mayor en todos los ámbitos que se puedan obtener.

De esta forma se concibe la propuesta para mejorar los talleres que en la actualidad se está impartiendo, donde se han develado características positivas de acuerdo a lo que se propone como andragógo/a, en tanto son estas las que serán tomadas en cuenta para diseñar de manera fehaciente la base para una metodología educativa (ver anexo n° 10).

## 2.- CARACTERÍSTICAS DEL/LA ADULTO/A MAYOR

### (a). - Características físicas y biológicas

Con el paso de los años se va produciendo un envejecimiento en el organismo que trae consigo cambios morfológicos cardiovasculares, patológicos, estructurales, entre otros, asimismo cambios perceptibles en el cuerpo humano.

Los principales cambios físicos y biológicos son:

- **Cambios en la boca y dientes**
- **Cambios en los órganos sensoriales** tales como; disminución de la agudeza visual y pérdida auditiva, la piel denota enrojecimiento, se acompaña frecuentemente de una mayor lentitud en la capacidad psicomotriz y de una disminución en los mecanismos termorreguladores del anciano, todo ello puede suponer un riesgo para la salud del individuo.
- **Cambios en el peso**
- **Leve disminución del peso de la masa cerebral en el sistema nervioso.**
- Existen algunas **modificaciones en la estructura del sueño**, pero se mantiene la necesidad de dormir entre 6 y 8 hrs.
- **Adelgazamiento de la epidermis**, pérdida de las glándulas sebáceas, viéndose favorecida la sequedad de la piel.
- En el **aparato locomotor** se producen **cambios a nivel de huesos y músculos.**
- La **presencia de hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares** se ven favorecidos, agravando la calidad de vida de los/as adultos/as mayores si padeciera alguna enfermedad crónico-degenerativa.

En relación con los cambios tanto físicos, como psicossociales que se presentan en esta etapa de vida, se hace necesario visualizar las diferencias y dificultades que cada integrante del taller pueda presentar, no con el fin de discriminar sino más bien de integrarlo/a eficazmente en este.

Es decir, el/la monitor/a debiese reconocer cada una de las características físicas que pueda dificultar a un/a participante del taller, como por ejemplo:

- Sordera
- Ceguera
- Problemas en las extremidades
- Problemas de desplazamiento
- Enfermedades crónicas
- Entre otros.

Esto con el fin de facilitar la inserción de cada adulto/a mayor al desarrollo del taller, y por lo tanto cuente con las mismas posibilidades de aprender un tema o ejercicio que una/a adulto/a mayor que no presente dificultades, por ende, si alguna persona presenta problemas de audición, el/la monitor/a debe preocuparse que se ubique en algún lugar de la sala donde pueda escuchar mejor.

Además, es fundamental ocupar ciertas técnicas que faciliten el trabajo con adultos mayores, como por ejemplo:

- Hablar lento
- Hablar fuerte
- Ocupar palabras sencillas
- Ser reiterativos en las ideas
- Repetir todas las veces necesarias la información entregada hasta que quede clara.
- No quedarse estancado en un solo lugar de la sala, desplazarse para que así cada integrante pueda escuchar.
- Distribuir las sillas de la sala de manera que cada participante quede visible, y la comunicación fluya eficazmente.
- Hacer contacto visual con los participantes del taller.
- Recurrir a la emotividad y humor para desarrollar ciertos temas.
- Escuchar toda opinión que tenga el/a adulto/a mayor acerca del taller, temática y ejercicio que se este desarrollando.
- Preguntar si la información entregada ha quedado clara.
- Hacer participar a cada uno/a de los/as participantes del taller.

- Dirigirse a los/as adultos/as mayores como tal, es decir evitar ocupar palabras tales como: chiquillos/as, niños/as, jóvenes y toda palabra que denigren el hecho ser adultos/as mayores
- Evitar la infantilización de los/as adultos/as mayores.

### **(b).- Características Psicosociales**

En cuanto a las características psicosociales del/la adulto/a mayor, el **proceso de envejecimiento** conlleva múltiples cambios no solo a nivel físico y/o biológico, sino que además a nivel psicosocial y cognitivo, el individuo puede presentar dificultades que le impidan desempeñarse en el medio y adaptarse a éste, advirtiéndose que la principal causa se debe al alejamiento del **sistema productivo** generado con la **jubilación**, lo que en el tiempo puede limitar las oportunidades de ser autónomo y de participar en las actividades de la sociedad.

Más aún, si la persona presenta algún grado de **dependencia física, y/o económica**, su **autonomía** ostentará una disminución, escenario que se desarrolla en la percepción de los/as adultos/as mayores como un estorbo y carga para sus familiares y la sociedad, *“desembocando en estados de angustia, depresión, irritabilidad, hipocondría y labilidad emocional, lo que influye notoriamente en su rendimiento cognitivo”* <sup>(58)</sup>.

A partir de lo anterior, se devela que al investir un **apoyo incondicional** de sus familiares y amistades, las dificultadas pueden ser revertidas, debido a la presencia de una motivación suficiente para enfrentar de manera positiva los cambios presentados en la vejez, descubriendo su nuevo rol en la sociedad.

No obstante, los cambios psicosociales no solo están referidos e involucrados a los cambios psicológicos y cognitivos, sino que además estos están explícitamente influenciados por el **cambio de rol y estatus** que afecta a los/as adultos/as mayores. Puesto que se producen los cambios más significativos que afectan a las personas, al pasar de un rol activo en la sociedad a uno pasivo, determinado por el cese de las actividades laborales, y el comienzo de la jubilación.

---

<sup>(58)</sup> Op.cit.3

Por ello se infiere que las personas que han contado toda su vida con **oportunidades intelectuales y/o educativas** mayores tienden a permanecer durante la etapa de la vejez con un estilo de vida marcado por actividades ocupacionales y sociales intelectualmente demandantes.

### 3.- CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN MONITOR

A raíz de lo anterior se plantean algunas cualidades básicas que debe poseer el/la facilitador/a de aprendizaje de adultos/as, tales como:

- *Madurez emocional*
- *Comprensión de sí mismo*
- *Inteligencia y rapidez mental*
- *Estabilidad emocional*
- *Inquietud cultural y amplitud de intereses*
- *Buen carácter y sano juicio*
- *Capacidad empática*
- *Cultura social*
- *Confianza inteligente en los demás*
- *Liderazgo*
- *Cordialidad*
- *Capacidad de Aceptación*
- *Capacidad de Escucha*

### 4.- ROL DEL MONITOR/A

En cuanto al rol que desempeñan los/as monitores/as en la OCAM, como educadores/as y encargados/as de entregar información y conocimiento, este debe ser además el de **facilitador/a del aprendizaje**, es decir, acompañar al participante en su proceso y búsqueda de conocimiento, aportándole las herramientas necesarias para que con su ayuda logre la consecución de ese fin.

*“En una clase para adultos, la experiencia del estudiante cuenta tanto como el conocimiento del profesor...; en la educación convencional, los discípulos se adaptan al programa de estudios que se les ofrece, pero en la educación para adultos ayudan a formularlo”.*

#### **4.1 Establecimiento de relaciones y límites**

Por ende, la relación que se establezca entre el/la facilitador/a de aprendizaje y los/as participantes de los talleres debe ser de **Horizontalidad**, entiéndase dicho concepto, como no establecer límites rígidos entre dichos actores al igual que se produce en relaciones formales de docente/a – alumno/a, caracterizadas por una estructura estricta; por el contrario la relación que se debe establecer entre los/as facilitadores/as del aprendizaje y los/as adultos/as participantes debe ser de compañerismo, ayuda y apoyo evitando actitudes tales como:

- **Actitudes Paternalistas:** crear una relación de dependencia con los/as participantes del aprendizaje, por ende deben evitar tratarlos / as como niños y niñas, que no pueden razonar ni entender, convirtiendo sus orientaciones y consejos en imposiciones, creando en ellos y ellas la pérdida de la auto dirección.
- **Actitudes Discriminatorias:** condicionar conscientemente o inconscientemente el trato a las personas según su condición social, étnica, ideológica, entre otros.
- **Actitudes Sexistas:** Evitar la priorización jerárquica del género, degradando al o la participante.

## 5.- EDUCACIÓN EN EL/LA ADULTO/A MAYOR

Educación en el/la adulto/a mayor se define como: ***un proceso vital que empieza con el nacimiento y sólo termina con la muerte, un proceso relacionado con las experiencias cotidianas del individuo, un proceso lleno de significado y realidad para el aprendiz, un proceso en el que el aprendiz es un participante y no un receptor pasivo”*** (<sup>59</sup>).

Es desde esta base, que se debe construir todo lineamiento de trabajo con este grupo etéreo, puesto que es fundamental reconocer la importancia de una educación continua y de calidad en el/la adulto/a mayor, que considere las características personales de cada participante y las experiencias de vida e historia personal, donde éste/a sea un actor principal del proceso educativo.

Por tanto, el modelo Andragógico de enseñanza propone las siguientes ***premisas*** (<sup>60</sup>), conformadas por características de los/as aprendices adultos/as.

***1.- La necesidad de saber:*** los/as adultos / as necesitan saber por qué deben aprender algo antes de aprenderlo. En consecuencia, uno de los nuevos aforismos en la educación para adultos es que la primera labor del/la facilitador/a del aprendizaje es ayudar a los/as aprendices a darse cuenta de la “necesidad de aprender”.

***2.- El autoconcepto de los/as alumnos/as:*** los/as adultos/as tienen un autoconcepto de seres responsables de sus propias acciones y de su vida. Debilitan las situaciones en que otros les imponen su voluntad, “*ya que en el momento en que los adultos se enfrentan con una actividad calificada de “educación”, “capacitación”, recuerdan su experiencia escolar, se colocan en una posición de dependencia, se cruzan de brazos, se sientan y dicen “enséñame”.*

***3.- El papel de las experiencias de los/as alumnos/as:*** los/as adultos llegan a una actividad educativa con un mayor volumen y una calidad distinta de experiencias que los/as jóvenes. “*Cualquier grupo de adultos será más heterogéneo en términos de su pasado, estilo de aprendizaje, motivación,*

---

(<sup>59</sup>) Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Malcolm Knowles

(<sup>60</sup>) Op.cit.59

*necesidades, intereses y metas que uno de jóvenes. Por tanto, el acento en la educación de adultos está en la individualización de la enseñanza y las estrategias del aprendizaje”*

Es por ello, que estos/as acumulan a través de sus vidas riquezas de experiencias que sirven como recursos de aprendizaje, así también una amplia plataforma donde puedan relacionar aprendizajes nuevos.

**4.- Disposición para aprender:** están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer, con el propósito de enfrentar las situaciones de la vida real.

**5.-Orientación del aprendizaje:** en contraste con los/as niños/as y jóvenes, que están centrados en temas, los/as adultos/as se centran en la vida, en su orientación del aprendizaje, *“se motivan a aprender en la medida en que perciban que el aprendizaje les ayudará en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida”*. Por ende, presentan una predisposición a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes.

**6.- Motivación:** responden a motivadores externos para el aprendizaje tales como: incrementar la autoestima, la calidad de vida, entre otros.

Por lo demás deben existir diversas condiciones de aprendizaje que un modelo Andragógico de enseñanza para adultos/as debe poseer, destacándose las siguientes:

- Los/as aprendices deben sentir la necesidad de aprender
- El ambiente de aprendizaje se caracteriza por comodidad, confianza y respeto mutuo, amabilidad, libertad de expresión y aceptación de las diferencias.
- Los/as aprendices deben percibir las metas del aprendizaje como sus metas.
- Los/as aprendices poseen un sentimiento de compromiso, y deben participar activamente en el proceso de aprendizaje.
- El proceso de aprendizaje se relaciona con la experiencia de los/as aprendices y esto es aprovechado.

- Los/as aprendices deben tener la sensación de progresar hacia sus metas.

Por lo demás, la andragogía postula que los/as adultos/as tienen el autoconcepto de ser responsables de su vida, por ende esperan que sean tratados/as como seres capaces de dirigirse, fomentándose de este modo la capacidad de un **aprendizaje autodirigido**, entiéndase como: “una enseñanza en la que los individuos toman el control del funcionamiento y las técnicas de enseñanza de un tema en particular”, “el aprendizaje autodirigido es como autonomía personal, donde autonomía significa asumir el control de las metas y propósitos del aprendizaje y hacerlo propio”.

En relación a lo anterior, la experiencia previa del/la adulto/a aprendiz, tiene un enorme efecto en el aprendizaje, ya que acentúan las diferencias individuales, proporcionan una riqueza de recursos para el aprendizaje, crean predisposiciones que inhiben o dan forma al nuevo aprendizaje y proporcionan las bases para la identidad del/la alumno/a.

### **6.1.- Significado en este grupo etéreo.**

En cuanto a los **motivadores** encontrados y visualizados en los/as adultos/as mayores participantes de los talleres, estos responden a una multiplicidad de factores, tales como: *aprender y obtener cierta información, ya sea esta de nuevas tecnologías, idiomas, desarrollo personal, manualidades y/o actividades recreativas*; además de *establecer lazos de amistad con sus compañeros/as y/o monitores/as*. Este último se determina como el motivo principal de la incorporación de los/as adultos/as, debido a que en esta etapa de vida se vivencian estados de soledad y aislamiento, por lo tanto el fin principal de los/as participantes es lograr cierta **integración social**.

No obstante, paulatinamente los/as propios/as adultos/as mayores han tomado conciencia sobre la importancia de la educación, entregando de esta forma un valor relevante a todas las instancias que les permita la consecución de este fin, por lo que entregar y poner énfasis en aspectos que entreguen conocimiento fundamental para su diario vivir, mejoramiento de su calidad de vida y potenciación de su desarrollo cognitivo, se torna fundamental para que

el/la adulto/a mayor adquiera herramientas que le permita poseer mejores habilidades sociales, personales y profesionales.

Por tanto, por más que el taller a realizar sea exclusivamente recreativo, este no debe excluir temáticas propias del ciclo vital que vivencia los/as adultos/as mayores beneficiarios, por el contrario, dichos talleres debiesen ser integradores de todas las áreas de su interés, y que respondan además a los intereses propuestos por la teoría Andragógica para la realización de talleres para adultos/as mayores, como se presenta a continuación:

**1.- Talleres que responden a la necesidad de saber de los/as adultos/as mayores:**

**2.- Talleres que potencian y consideran la experiencia previa de los/as adultos/as mayores.**

**3.- Talleres que entregan conocimiento y aprendizaje que respondan al desempeño y problemáticas del diario vivir de los/as adultos/as mayores**

**4.- Talleres que potencien el cumplimiento de motivadores externos de los/as adultos/as mayores.**

**5.- Talleres meramente recreacionales.**

## **6.- MANEJO Y SOLUCIONES A LAS CONTINGENCIAS.**

Se propone a continuación una lista de soluciones y manejo de contingencias que serán de utilidad para los/as facilitadores/as en diversas circunstancias y problemáticas que se presenten:

### **(a). – Miedo:**

1. *Estar bien preparados/as:* Los/as capacitadores/as, con un plan detallado de cada lección, entienden el material y practican su presentación.
2. *Utilizar actividades “que rompan el hielo”:* Los/as expertos/as utilizan técnicas para romper el hielo y comienzan con una actividad que relaja a los/as alumnos/as, haciéndolos comentar e interesarse.
3. *Reconocer el temor:* Entender que el temor es normal, pero confrontar lo que les hace tener miedo y utilizar una plática positiva con ellos/as a través de ejercicios de relajación antes de su presentación.

**(b). – Credibilidad:**

1. *No disculparse*: Ser honesto/a sobre el tema que trata y explican.
2. *Tener una actitud de experto/a*: estar bien preparado/a y bien organizado/a. Escuchar, observar y aplicar lo que saben a lo que los/as participantes saben.
3. *Compartir experiencias personales*: Hablar de las áreas donde tienen habilidades y la variedad de experiencias que han tenido.

**(c). – Experiencias Personales:**

1. *Hablar de experiencias personales*: Los/as expertos/as comparten sus experiencias personales, cuestionándolas a veces.
2. *Hablar de experiencias de los demás*: Recopilar historias y sucesos pertinentes de otras personas, animando al resto a que compartan las suyas.
3. *Utilizar analogías, películas o gente famosa*: Utilizar acontecimientos o situaciones que son familiares a los/as alumnos/as para relacionar algún tema.

**(d). – Alumnos/as Difíciles:**

1. *Confrontar a los/as alumnos/as problemáticos*: recurrir al humor. También hablar con la persona durante algún descanso para determinar el problema.
2. *Evitar una conducta dominante*: Utilizar una conducta no verbal, como interrumpir el contacto visual o darle la espalda a una persona, e invitar a los/as demás a participar.

**(e). – Participación:**

1. *Hacer preguntas abiertas*: Incorporar preguntas en los planes de cada lección y dar retroalimentación positiva cuando las personas participan.
2. *Planear actividades de grupos pequeños*: utilizar estudios de casos y representaciones para que la gente esté cómoda, no sentir temor y participar más.
3. *Invitar a la participación*: Estructurar actividades que permitan a la gente participar desde el comienzo de la presentación.

**(f). – Adaptar la instrucción:**

1. *Conocer las necesidades de grupo:* Determinar las necesidades del grupo en los primeros momentos de la capacitación, por ende estructurar las actividades y procesos a partir de estas mismas.
2. *Solicitar retroalimentación:* Mirar cualquier señal de aburrimiento y preguntar a los/as participantes, durante descansos o periódicamente en la sesión, cómo se sienten en la capacitación.
3. *Rediseñar durante los descansos:* Considerar útil tener planes para imprevistos y, de ser necesario, rediseñar el programa durante el descanso. No se recomienda rediseñar durante la distribución.

**(g). – Preguntas:**

1. *Anticipar las preguntas:* Ponerse en el lugar de los/as participantes y escribir las preguntas posibles.
2. *Parafrasear las preguntas de los/as aprendices:* Repetir y parafrasear las preguntas de los/as participantes para asegurarse de que todos hayan escuchado y entendido la pregunta.
3. *Decir “no lo sé” está bien:* Dirigir a los/as demás las preguntas que no pueden responder. Tratar de encontrar las respuestas durante los descansos.
4. *Formular preguntas concisas:* Las preguntas son una valiosa herramienta para los/as monitores/as. Plantear preguntas concisas y simples, entregar el tiempo suficiente a los/as participantes para responder.

**(h). – Retroalimentación**

1. *Solicitar retroalimentación informal:* Preguntar a los/as participantes, durante la clase o en el descanso, si la capacitación cumple con sus necesidades y expectativas. También observar indicios no verbales.
2. *Hacer evaluaciones finales:* Pedir a los/as participantes que llenen formularios al concluir la capacitación para determinar si se cumplieron los objetivos y las necesidades del grupo.

**(i). – Comienzos:**

1. *Abrir un “expediente para el comienzo”:* Confiar en los recursos que surgen de las actividades para romper el hielo. Mediante la observación y la experimentación, se conciben ideas y elaboran expedientes para sí mismos/as.

2. *Memorizar*: Preparar un gran comienzo y memorizarlo.
3. *Proporcionar un ambiente relajado a los/as alumnos/as*: Saludar a las personas conforme va entrando, toman su tiempo para presentarse y crear una atmósfera relajada.

**(j). – Finales:**

1. *Resumir de modo conciso*: Resumir los contenidos del curso de modo simple y conciso.
2. *Agradecer a los/as participantes*: Agradecer a los/as participantes por su tiempo y contribución al curso.

## **7.- DESGASTE EMOCIONAL DE LOS/AS MONITORES/AS:**

La **relación e interacción** que se establece entre los/as monitores/as y adultos/as mayores, más aún las dificultades y contingencias que se producen en el desarrollo del taller, puede producir un desgaste emocional y frustración ante situaciones que no pueden manejar y solucionar.

A raíz de la etapa de vida que se encuentran vivenciando los/as participantes del taller, diversas pueden ser las problemáticas que los afecta, por ende perturba su **estado anímico y la motivación** con que concurren al taller, muchos de estos sentimientos y situaciones son compartidas con los/as monitores/as ante lo cual en algunos casos no se sabe como responder y actuar.

Pues bien, es necesario tener claro que no esta en manos del monitor/a poder solucionar cada una de estas **contingencias y problemáticas**, ya que es imposible que el/a monitor se haga cargo de cada situación, y debe tener claro que solo el hecho de escuchar, poner atención a cada adulto/a participante contribuye enormemente al bienestar de aquel y al propio.

## ANÁLISIS JORNADA DE REFLEXIÓN

Para comenzar, se menciona que el equipo Seminarista capacitó a través de la propuesta de una metodología de educación para el/la adulto/a mayor, en una Jornada de Reflexión dirigida a los/as monitores/as y equipo de trabajo de la OCAM, donde se obtuvieron los siguientes hallazgos y respuestas:

En cuanto a los/as monitores/as, se hizo alusión a los **diversos contextos** en que se debe entregar un nuevo aprendizaje a los/as adultos mayores, en este caso las circunstancias de los clubes adultos/as mayores es incomparable con la situación que se vislumbra en la OCAM, donde los recursos para realizar los diversos talleres son mucho mayores a aquellos que se ostentan en el escenario comunitario. En este último, contrariamente a las condiciones, el educador debe adaptarse, a través de esta actitud se podrá lograr en un primer momento la motivación por enseñar a un determinado grupo y luego el interés de concurrir a realizar las clases.

Por consiguiente, se establecieron las formas más adecuadas en que se desarrolla el proceso educativo, las soluciones que se han ejecutado para las contingencias y los factores que son relevantes a considerar: primero la **motivación del/la monitor/a por enseñar**, esto porque se visualizan características especiales a diferencia de otros grupos etáreos (ejemplo: una clase con alumnos/as entre 15 y 16 años), por lo general se deben enfrentar a conjuntos heterogéneos, con experiencias de vida que conllevan diferencia de caracteres y de personalidad, además la diversidad de edad es predominante. Por ejemplo: hay diferencias en edad de 30 años entre los/as alumnos/as, por ende el incentivo a adquirir una nueva habilidad se complica por su escenario, pues son de generaciones disímiles. En este caso por lo general las personas mayores de 60 años manifiestan una motivación superior a aquellas de 70, pero la labor que realiza el/la educador/a es incentivar la influencia de las de 60 sobre las de 70 para estimularlas a aprender habilidades nuevas, con el fin de que satisfagan sus necesidades en acciones propias y no dependan de los/as hijos/as, nietos/as o de terceros/as.

Como segundo factor se devela la **influencia emocional y social** que se genera entre los/as participantes incluyendo al/la educador/a, en otras palabras se refiere a que la vinculación que se establezca va a implicar que las personas

perciban de diferentes puntos de vista las experiencias que han vivido y que sus problemáticas obtengan soluciones en la generación de redes. No obstante los/as monitores se encuentran expuestos habitualmente a los problemas que sus educandos manifiestan, lo que provoca el cuestionamiento de cómo enfrentar estas situaciones. En este sentido se ostentó que en una primera instancia de acercamiento al/la adulto/a mayor los/as educadores/as manifestaban temor a lo que pudieran relatarles, debido a que su propia situación emocional como persona podía verse afectada, aun así intentaban dar soluciones a los casos más complicados, donde comúnmente se trata de violencia intrafamiliar de índole física, psicológica, y económica, donde sus familiares son los principales protagonistas. En estos casos muchos monitores/as coincidieron que debían traspasar esta información a profesionales expertos en el tema, utilizando a la OCAM como una red de apoyo para generar soluciones.

Por otra parte, se expresó gran **temor a ser evaluados/as** por el equipo seminarista, debido a que formularon que la falta de conocimientos básicos acerca del/la adulto/a mayor los conduce a cometer errores, no obstante no es menor la experiencia que los ha llevado a emitir juicios desde su propia perspectiva, pero se observó sentimientos de paternalismo, ya que ostentan una necesidad de seguir trabajando con los mismos grupos, lo que incide negativamente en que estos/as puedan obtener un aprendizaje nuevo, que conlleva la adquisición de habilidades para mejorar su calidad de vida.

A raíz de lo anterior se develó que se deben **asumir los errores**, este factor se mencionó manifestándose que en ocasiones el/la monitor/a se equivoca y no es capaz de asumirlo delante del grupo. Pues bien, al incorporar una nueva concepción andragógica en que la relación del facilitador del aprendizaje con su aprendiz es horizontal, se deben ostentar las herramientas necesarias para asumir aquellos conocimientos que no se saben, pues al diseñar una estrategia de trabajo en que los/as monitores/as se ayuden entre sí, en base a las herramientas que devela cada uno/a, podrían desencadenarse efectos positivos para los/as adultos/as mayores. Además se debe tomar en cuenta que las correcciones de sus propios alumnos deben ser consideradas como **oportunidades para el futuro**, debido a que de esa forma se pueden ir generando habilidades que solo pueden adquirirse en la práctica.

Como último factor se denota que se debía **pedir ayuda en momentos críticos**, esto porque al verse expuestos a situaciones de los/as adultos/as mayores se vislumbran necesidades emocionales de los/as monitores/as, en el sentido de poder distanciarse de los problemas de sus educandos, a través de la retroalimentación que se genere con otra persona, donde su selección debe estar regida por profesionales idóneos, que le permitan propiciar adecuadas soluciones al conflicto.

En síntesis, la jornada de reflexión permitió por una parte que el equipo seminarista diera a conocer los resultados mas relevantes que se determinaron en la investigación, y por otra otorgar un espacio de vinculación entre los/as monitores/as para que manifestarán sus opiniones de forma grupal, motivándolos a continuar con el trabajo de adultos/as mayores, concurrir a las instancias en que se les permita enriquecerse con el resto y que se establezcan relaciones interpersonales entre ellos/as mismas, con el fin de generar redes en situaciones desfavorables tanto para el educador como para sus educandos.

## **PROPUESTA DE TRABAJO OFICINA COMUNAL DEL ADULTO MAYOR**



## PROPUESTA DE TRABAJO

Con el fin de potenciar y fortalecer la labor que la OCAM realiza en cuanto su accionar y misión en pro del beneficio de los/as adultos/as mayores de la comuna de Valparaíso, se pretende con el presente documento informar y proponer al equipo de trabajo de la OCAM, diversos aspectos claves de su labor que deben ser estudiados, analizados y mejorados.

Lo anterior ha sido visualizado a través del proceso investigativo realizado y de la labor que el equipo seminarista ha desempeñado en dicha oficina, sucintamente se han evidenciado ciertas falencias importantes que se deben abordar con el objetivo de progresar en la acción que se realiza con los/as adultos/as mayores de la comuna, y así entregar instancias de educación de calidad, que respondan a las necesidades de este grupo etáreo.

Por tanto, las instancias educativas que ofrece la OCAM se develan como un ámbito en que el/la adulto/a mayor obtiene la posibilidad de continuar su educación, no obstante la presencia del factor recreación incide notablemente en la motivación de participar.

Por ello es preciso hacer hincapié en los principales roles que se observaron y que deben seguir siendo perfilados por el equipo de trabajo.

### **(a). – Publicidad**

En la instancia de la OCAM se definirá la publicidad como la técnica de comunicación para ***difundir al público adulto/a mayor***, acerca de los servicios que se otorgan y de los beneficios que se pueden obtener a través del SENAMA, motivando de esta forma a las personas mayores a participar de estos.

Esta publicidad debe ser masiva con el fin que todos/as las personas mayores que se encuentran en la comuna puedan obtener la información necesaria para decidir con que frecuencia participaran de un servicio u otro. Además permitirá la inclusión de aquellos/as que se encuentran más vulnerables o en riesgo social.

Sin embargo, establecer canales de difusión de información más expedita puede significar un costo monetario, que como oficina no se pueda costear, por lo que se recomienda la **ampliación y utilización de las redes sociales** que puedan apoyar la labor que realiza dicha oficina, es decir involucrar y establecer vínculos con aquellos organismos interesados en el trabajo con personas mayores, por ejemplo gestionar dichas redes con carreras universitarias o profesionales voluntarios/as diseñadores gráficos, publicistas, periodistas, entre otros.

Por consiguiente, se lograría expandir la entrega de información relevante para este grupo etéreo a nivel comunal, y así propender a ampliar y mejorar los canales de comunicación que hasta la fecha se han establecido con los/as adultos/as mayores de la comuna, sobretodo en los clubes de adultos/as mayores, donde la información es escasa y difusa.

#### **(b). – Acogida a los/as monitores/as**

Esta característica predomina en el **sentido de pertenencia** que el equipo de trabajo ostente en el interior de la OCAM, pues este rol no solo debe ser desempeñado por las coordinadoras junto con las profesionales a cargo, sino que también el grupo de monitores/as debe percibir que es parte de este equipo de trabajo. Puesto que en la actualidad la inexistencia de reuniones técnicas semestrales o trimestrales impiden contar con un grupo de monitores/as cohesionados/as y que se conozcan entre ellos/as y que puedan compartir sus experiencias y dificultades en el trabajo con adultos/as mayores.

En este sentido la **adecuada acogida** propone que se realicen reuniones frecuentes con el equipo de trabajo, que se hagan llegar a través de estas instancias inquietudes y dudas, y que al mismo tiempo el grupo de monitores/as con mayor experiencia puedan incentivar al grupo de personas nuevas a desarrollar ciertas habilidades para que el trabajo sea más ameno y menos agotador.

En conclusión, al concebirse estas características se podría desencadenar una observación de **integración social** que promueva el trabajo en conjunto con las personas que están a cargo regularmente de este grupo etéreo, además permitirá que se puedan realizar aportes, que prevalezca el

sentimiento de pertenencia y que la situación vaya mejorando a través del tiempo, dando posibilidad a la mayoría de monitores/as de dar a conocer sus inquietudes o problemáticas que se presenten en el desempeño de sus funciones

**(c). – Vinculación adecuada del equipo de trabajo**

La vinculación del equipo de trabajo esta determinada por las **características comunicacionales** predominantes en este escenario, las que se visualizan en el sentimiento de pertenencia que los/as monitores/as, adultos/as mayores, equipo técnico y profesional ostentan al desempeñar las funciones propias de cada grupo.

Por otra parte, la **inclusión de un equipo psicosocial** de apoyo para los/as adultos/as mayores se hace necesario ante las contingencias que se presentan, donde hasta la actualidad los/as monitores/as son quienes deben hacerse cargo de estas, provocando un desgaste emocional que incidirá en la propuestas de trabajo que se develen en el futuro.

De esta forma se debe **diseñar un trabajo conjunto** que permita la inclusión del adulto/a mayor en las decisiones que se determinen, donde el interés y la motivación de estos de acuerdo a temáticas específicas pueda incentivar una mejor participación, interés y compromisos en las acciones educativas propuestas.

**(d).- Contratación de monitores/as y experiencia de trabajo.**

Alrededor de 70 monitores/as tanto del área socio educativa como comunitaria desempeñan sus labores en la Oficina Comunal del/la Adulto Mayor, el perfil de estos actores ya ha sido definido y declarado, por tanto ha quedado evidenciado las falencias que se presentan en la contratación de los monitores y en los requisitos que se determinan para este fin.

En relación a lo anterior, se vislumbró una ausencia de requerimientos básicos para la selección de los/as facilitadores/as del aprendizaje que estarán

a cargo del proceso educativo imperante en la OCAM, puesto que no se ha otorgado suficiente valor a factores fundamentales para lograr una óptima entrega de aprendizaje y adquisición de conocimiento tales como: Experiencia de trabajo con adultos/as mayores, especialización y capacitación en temáticas relacionadas con este grupo etéreo, formación profesional del/la monitor/a y adquisición del conocimiento que impartirá en el taller, entre otros aspectos primordiales.

Se percibe que cada uno de estos aspectos enunciados son esenciales en la construcción de una lógica de educación para adultos/as mayores, logrando así un proceso educativo de calidad, con profesionales al servicio, altamente capacitados y con basta experiencia en relación a la temática abordada y conocimiento en cuanto al envejecimiento.

Por lo que se propende incorporar **requisitos básicos para la contratación** de monitores/as que cumplan con las estipulaciones antes señaladas, o algunas de ellas, puesto que si bien se prioriza la formación profesional del/la monitor/a, la experiencia que este/a posea es clave en el buen desarrollo y desempeño de un taller y de los/as adultos/as participantes.

#### **(e).- Capacitación continua de los/as monitores/as**

En concordancia a lo anteriormente señalado, y en virtud del número de monitores/as autodidactas que desempeñan su labor en la OCAM, es necesario la inserción de **instancias de perfeccionamiento** acorde a las temáticas emergentes del/la adulto/a mayor, puesto que se considera insuficientes las oportunidades para la adquisición de nuevos conocimientos que amplíen la experticia del/la monitor/a en la temática del adulto/a mayor.

Más aún, el poseer herramientas que les permita perfeccionarse tanto profesionalmente como personalmente influiría notablemente en la motivación que presenten para desarrollar un taller y en el trabajo que desempeñan con adultos/as mayores, por consiguiente se propenderá a un trabajo más calido, afectivo y efectivo con este grupo etéreo.

Cabe añadir, que las **reuniones técnicas** que se realicen pueden ser una instancia óptima para tratar temas contingentes que se presenten en el desarrollo de los talleres y que puedan estar afectando a los/as facilitadores/as de aprendizaje, puesto que existen temáticas en las que estos/as actores necesitan ser capacitados/as e instruidos/as, ya que vivencian una multiplicidad de situaciones y problemas que afectan a los/as adultos/as mayores, por ende no cuentan con las herramientas suficientes para entregar soluciones eficaces e idóneas.

**(f).- Inserción de los/as adultos/as mayores a los talleres educativos.**

En cuanto a este punto, quedó evidenciado en la aplicación de las pautas de observación, la **existencia de dificultades en la inserción de nuevos/as integrantes** puesto que el ciclo de inscripción a los talleres no termina aún después del comienzo de este, por tanto el/la monitor/a debe sortear y tratar que él/la nuevo/a participante se integre eficazmente en este y adquiera el aprendizaje ya entregado evitando una desventaja y discriminación ante los/as participantes que han comenzado el taller desde sus inicios.

No obstante, esto dificulta el óptimo desempeño tanto del/la monitor/a como de los/as participantes iniciales del taller, puesto que se debe interrumpir la continuidad de la información entregada, para que los/as nuevos/as integrantes no queden aislados/as de las temáticas y/o ejercicios tratados. Por ende, todo avance que los/as integrantes iniciales han logrado hasta la fecha no se vea quebrantado por este factor, por lo que se recomienda **establecer fechas definidas para la incorporación** de los/as adultos/as a los talleres, acordes al inicio de los talleres.

En síntesis, es necesario realizar un **diagnostico inicial** a los/as participantes de los talleres en cuanto al conocimiento que posean respecto al taller, esto con el fin de distribuirlos dependiendo del nivel de conocimiento que cada adulto/a mayor ostenta. Por consiguiente, se dispondrá de grupos más homogéneos en cuanto al conocimiento con una continuidad en el desarrollo del aprendizaje.

## ANÁLISIS PROPUESTA DE TRABAJO OCAM

En conclusión, no solo es necesario evaluar y mejorar las condiciones y herramientas de trabajo que como oficina se posee, sino que también se debe analizar el rol que cumple este organismo en cuanto al trabajo con adultos/as mayores, puesto que su función satisface una multiplicidad de necesidades sentidas en este grupo etéreo, que se hacen presentes en la participación y vinculación que establecen con ella.

Al respecto, quedó evidenciado en la observación de talleres y en la experiencia práctica que sostuvo el equipo seminarista con clubes de adultos/as mayores de la comuna, la necesidad de poseer información acerca de temas de interés para ellos/as, a los cuales no han accedido, por ejemplo, la **realización de charlas educativas** en cuanto a la sexualidad en el/la adulto/a mayor, puesto que aún se considera un tema tabú por la sociedad, pero que este grupo etéreo de manera creciente ha expresado sus deseos e inquietud de tener más información de como vivir una sexualidad plena en esta edad.

Incluso temáticas como autoestima, auto concepto, auto imagen del adulto mayor, y los roles de las personas mayores en la actualidad, se vislumbraron como necesidades de información y capacitación. El/la adulto/a mayor no solo desea aprender nuevas habilidades manuales, de ejercicio o recreativas, sino que requiere la incorporación de temáticas de interés para ellos/as que les entregue herramientas para su diario vivir y para su crecimiento y desarrollo personal.

Se ha hecho hincapié, en el rol pasivo que asumen las personas mayores al momento del cese de sus actividades laborales, por lo que se convierte en una temática trascendental que debe ser abordada, se debe definir que rol puede asumir para sentirse activo/a, valorado/a y un/a actor participativo/a y sujeto/a de derecho en nuestra sociedad, si bien este factor depende de las oportunidades que nuestra sociedad actual ostenta y les facilita, el entregarles las herramientas necesarias y capacitarlos/as para que persigan este fin, propenderá consecutivamente al establecimiento y otorgamiento de estas oportunidades, puesto que será vislumbrado como un derecho.

En cuanto a lo anterior, la OCAM debe cumplir un rol activo en la persecución de dicho fin, estableciendo las bases generales de trabajo a nivel comunal y ejecutar desde sus lineamientos de trabajo la capacitación de este grupo etéreo en las necesidades que ostentan, en las habilidades y herramientas que sean visualizadas como necesarias a satisfacer.

# **VI.- REFLEXIONES PROFESIONALES Y CONCLUSIONES FINALES**



## I. REFLEXIONES PROFESIONALES

### Presentación

El presente capítulo tiene por objetivo dar a conocer las reflexiones profesionales que el equipo seminarista concluye a partir de la experiencia en el estudio de la educación en el adulto mayor, desarrollándose a través de tres instancias:

- Impacto Social del estudio y su relación con el Trabajo Social
- Principales hallazgos del estudio y su aporte a la población adulto/a mayor
- Desafíos para el Trabajo Social en la inclusión de una metodología educativa para el/la adulto/a mayor

**a).- Reflexiones de acuerdo al Impacto Social del estudio y su relación con el Trabajo Social**

La **educación en el/la adulto/a mayor** para los países desarrollados es un aspecto fundamental a considerar debido a las consecuencias positivas que se determinan bajo las acciones que propenden a entregar habilidades a las personas mayores para que puedan potenciar aquellas que ostentaban cuando eran mas jóvenes.

De esta manera, una adecuada educación propende a la **mejor calidad de vida de la persona mayor**, en este caso el **Trabajo Social** juega un rol relevante como **educador informal**, por lo general se encuentran a cargo de las instancias actuales de aprendizaje para el/la adulto/a mayor, como por ejemplo: **centros de madres, clubes de adultos mayores, talleres recreativos o de manualidades**, entre otros.

Ahora bien, el equipo seminarista se cuestiono si el Asistente Social ostentaba las competencias necesarias para poder enfrentar a un grupo de adultos/as mayores que presente el interés de obtener un aprendizaje nuevo. Para ello se baso en la **Teoría de la Andragogía** que determina los lineamientos a seguir en una clase con adultos/as, bajo este alero se evidencia la falta de especialización de Trabajo Social en temáticas en torno a la educación, si bien existen **cátedras de pregrado** que determinan la labor de la profesión en la practica, se puede evidenciar que son las profesiones del área social, las que se encuentran actualmente entregando habilidades a las personas para que puedan tener una mejor calidad de vida, por ende se deben tener las **herramientas** básicas para poder generar una adecuada influencia a través de la educación y que también la selección del equipo de trabajo sea el más idóneo para enfrentar un escenario como éste.

En comparación con la pedagogía que entrega conocimientos acerca de una materia determinada, el Trabajo Social posee las herramientas necesarias para no solo entregar un conocimiento nuevo, sino que también posee habilidades de **trabajo en grupo**, insertar a las personas en determinados ambientes para que puedan influenciarse unos/as con otros/as y el **trabajo en redes** que gestiona con mayor celeridad la búsqueda de soluciones. Por tanto, las acciones que actualmente desarrolla la profesión determinan que la

instancia de una metodología educativa para las personas mayores, logra desencadenar una gama de acciones futuras que propenden a una favorable vida de estas, así como otorgar un espacio donde se incentive la **percepción de las demandas** propias que ellos/as ostentan en la actualidad.

En este mismo sentido el equipo seminarista como trabajadores sociales determino que la existencia de una metodología educativa potenciaría las acciones que la profesión se encuentra ejecutando en la actualidad con este grupo etéreo. Sin embargo, hay temáticas que son más demandantes, tales como: el maltrato, el abandono y la situación socioeconómica del/la adulto/a mayor, no obstante una **adecuada educación** potenciará y logrará que se encuentre mejor equipado/a para hacer frente a las contingencias que se vivencian en esta etapa de la vida.

En síntesis, el **impacto social** del estudio queda evidenciado primero por incentivar una mayor concentración en una temática que anteriormente no había sido explorada, segundo porque la educación en este grupo etéreo propone que logren adquirir habilidades en muchos ámbitos para mejorar la calidad de vida que vivencian, como así también generar espacios de ayuda a la autoestima y auto concepto de la persona mayor, lo que al mismo tiempo les permite contar con redes sociales que no ostentaban en un principio.

#### **b).- Reflexiones de acuerdo a los principales hallazgos del estudio y su aporte a la población adulto/a mayor**

Desde una visión del Trabajo Social los principales hallazgos del presente estudio, se determinan a partir de los aportes que como profesión se ostentan en las problemáticas presentes en el proceso educativo que se entrega en las instancias investigadas.

Al unísono se percibe que el/la adulto/a mayor ostenta un **interés y motivación** que lo insta a concurrir a espacios educativos donde le entreguen **herramientas y/o habilidades** que propendan a mejorar su calidad de vida. Dentro de estas se encuentran por lo general **la amistad, socialización con su grupo de pares y sentido de pertenencia**, ámbitos que en una persona mayor son relevantes para una **mejor autoestima y auto concepto de sí mismo/a**.

Por ende, es en este escenario donde se debe utilizar una **adecuada estrategia metodológica** para que el/la adulto/a mayor tenga los conocimientos necesarios de cómo mejorar sus habilidades como persona, las que por lo general se han visto desgastadas por problemáticas que ha experimentado.

**c).- Reflexiones en torno a los desafíos para el Trabajo Social en la incorporación de una propuesta metodológica educativa para el/la adulto/a mayor**

En torno a la incorporación de una metodología educativa especial en la entrega de aprendizaje para el/la adulto/a mayor en Trabajo Social, se puede mencionar que emanan una serie de desafíos en cuanto a los contenidos de pregrado, en torno a la sensibilización cultural de la temática y en las formas tradicionales de trabajo que se utilizan en la actualidad.

De acuerdo a los **contenidos** que se enseñan en aulas **de pregrado** de la profesión, se puede evidenciar el desafío de los/as docentes de **entregar herramientas al estudiantado** que les permita **potenciar** las **habilidades** que el adulto/a mayor de la actualidad necesita para mejorar su calidad de vida, es necesario contribuir acerca de las características que se presentan y de las respuestas que las personas mayores ostentarán en una determinada intervención, ya sea en caso, grupo o comunidad.

En una segunda instancia de acuerdo a la **sensibilización de la población** adulto/a mayor, es necesario que no solo se potencien en **ámbitos de pregrado** sino que también el resto de **profesionales del área social** propenda a definir acciones que promuevan **información adecuada y favorable** acerca de las **habilidades que ostentan** y de las **características** que se comienzan a develar en esta etapa de la vida, sobresaltando los **aspectos positivos** que se develan.

En una última instancia es necesario que las **formas de trabajo tradicionales** del ámbito adulto/a mayor comiencen a develar cambios, en aspectos tan fundamentales como lo es la **disminución del paternalismo**, **mayor autonomía**, la **valorización de sus opiniones** en las acciones

generadas, que este sea un **sujeto de derechos, disminución de la discriminación institucional** en dotar de equipos profesionales y técnicos idóneos para quienes se hacen cargo de grupos de personas mayores, solo de esta manera se lograrán potenciar el resto de los desafíos anteriormente señalados.

## II. CONCLUSIONES FINALES

### Presentación

El presente capítulo tiene por objetivo desarrollar las conclusiones finales del presente Seminario de Título, la que se delimitará de acuerdo a tres puntos los que se infieren a continuación:

- Conclusiones en torno a la metodología de investigación utilizada.
- Conclusiones de acuerdo a la incorporación de una metodología de trabajo para los/as monitores de la OCAM y para el equipo técnico de trabajo.
- Conclusiones en torno al aporte de Trabajo Social en la educación de adultos/as mayores.

**a). - Conclusiones en torno a la metodología de investigación utilizada**

La metodología de investigación utilizada por el presente Seminario de Título, permitió indagar acerca del contexto educativo en que el/la adulto/a mayor esta recibiendo un nuevo conocimiento, la dinámica en que se esta entregando y las problemáticas que se presentan en este proceso educativo, tanto para el/la educando como para el monitor/a.

De esta forma se concluye que la utilización de una herramienta de colección de datos (**pauta de observación**) que se encontró en una revisión bibliográfica, permitió en una primera instancia su **validación**, la cual obtuvo mínimas correcciones para poder ser utilizada, en otras palabras se utilizo esta herramienta para observar la **dinámica interna** de clases seleccionadas estratégicamente, en las que se logro encontrar hallazgos relevantes para la sistematización de la información y de la propuesta de trabajo descrita anteriormente.

Por otra parte la creación de la **entrevista semi-estructurada** conlleva como conclusión principal que una herramienta de esta naturaleza permite que la entrevistadora logre desencadenar no solo respuestas en torno a la pregunta realizada, sino que también se pueden potenciar otro tipo de respuestas que enriquecieron la entrevista.

En este mismo sentido la **recolección de datos y el enfoque cualitativo** infirió los significados y sentidos que los principales protagonistas percibían del proceso educativo que se estaba llevando a cabo, lo que se constituyo luego en el bagaje de experiencias para delimitar de manera consensuada los lineamientos de acción en torno a los/as adultos/as mayores. Por ende, estos ámbitos fueron observados, se entrevisto a quienes estaban a cargo de la entrega de aprendizajes, lo que permitió una visión mas holística al análisis que se diseño posteriormente.

Cabe señalar que la comparación entre ámbitos de educación formal e informal, incidió en el desglose de las similitudes y diferencias que se ostentan, realizándose una connotación acerca de las características que presenta las personas mayores y de los principales motivadores que los incentivan a concurrir a este tipo de ámbitos educativos.

Por último, es necesario señalar que la **escasa información acerca de la temática** permitió que el equipo seminarista pudiera de alguna manera desencadenar acciones nuevas acerca de la educación en el/la adulto/a mayor, así como también que las personas que permitieron ser entrevistadas se motivarán con la temática y dieran a conocer las opiniones y experiencias que se concebían.

**b). – Conclusiones de acuerdo a la incorporación de una metodología de trabajo para los/as monitores de la OCAM y para el equipo técnico de trabajo.**

De acuerdo a las conclusiones que se develaron en la entrega de una propuesta para los/as monitores se evidencio que el **contexto** en que se entregue este nuevo aprendizaje va a incidir en las **respuestas** que ostenten los adultos/as mayores en las clases que se llevan a cabo.

En el sentido anterior se detecto una **comparación entre los espacios educativos** de la Oficina Comunal del Adulto/a Mayor y en los de clubes de adultos/as mayores, dejando entrever que las condiciones ambientales van a determinar los resultados que se presenten.

No obstante se concluyo que la motivación del/la monitor/a va a influenciar también en las respuestas que se desencadenan, si bien esto esta en manos de los factores motivadores de los grupos, también es tarea del facilitador/a del aprendizaje incentivar respuestas positivas a los requerimientos que se hacen. Se une a esto la concepción de que no es fácil incentivar a un grupo problemático, pues al romper la **“rutina” cotidiana** en la que trabajan se pueden obtener dos respuestas al respecto, primero que la **acogida sea armoniosa** y se permita al monitor/a trabajar adecuadamente o segundo que la recepción no sea favorable para su trabajo lo que provoque respuestas basadas en las barreras que se asocian a la **transgresión de su lógica diaria**.

En este sentido, se propuso que los/as monitores que se encontrarán a cargo de grupos que presentaran barreras al trabajo realizado, debían utilizar otro tipo de estrategias que les permitieran en una primera instancia motivarse en torno a la materia tratada, y segundo indagar en los aspectos positivos que

ostenta el grupo para poder guiar desde ese punto de vista el resto de acciones a ejecutar.

**c).- Conclusiones en torno al aporte de Trabajo Social en la educación de adultos/as mayores**

En contraste con las conclusiones anteriores, se menciona que los aportes que el Trabajo Social pueda realizar en la actualidad a temas contingentes que se insertan en una sociedad, la que no se encuentra lejana de demandar actividades que permitan mantener al/la adulto/a mayor activo/a, transformándolo/a en un sujeto de derecho, donde las políticas actuales deberán coincidir en la creación de un lineamiento legal que permita proteger sus derechos como persona y exigir al resto de la sociedad que esto se respete.

De esta manera el equipo seminarista concluye que como profesionales del área social se deben desencadenar estudios que permitan a las personas mayores obtener procesos educativos de calidad, donde se promulgue la protección de sus características personales y que sean incentivados/as a potenciar las habilidades ya adquiridas en etapas anteriores.

Por ultimo, la profesión debe estar en **constante búsqueda de herramientas** que les permitan entregar un trabajo de calidad a las personas, en este caso a adultos/as mayores, en torno a sus problemáticas, poniendo énfasis en aquellos aspectos positivos que se pueden fortalecer, que permitan la disminución de los factores de riesgo presentes en ambientes desfavorables para su bienestar psicosocial.

## **VII. - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIBROS

- ❖ Faure, E. (1973) Aprender a Ser. Santiago, Chile. Editorial Universitaria.
- ❖ Knowles, M. (2001) Andragogía, el aprendizaje de los adultos. Oxford University Press, Oxford México.
- ❖ Papalia, D. (2001) Desarrollo Humano, novena edición, Santafé de Bogotá, Editorial McGraw-Hill.
- ❖ Sampieri, R. y Otros (2003) Metodología de la Investigación, tercera edición, México, Editorial McGraw-Hill .
- ❖ Silva, J. Y Jerez, N. (1999) Manual para la utilización de video, Autocuidado del Adulto Mayor, Comité Nacional para el Adulto Mayor, PNUD.
- ❖ OPS y MINSAL (1993).Tiempo Nuevo Para el Adulto Mayor, un enfoque interdisciplinario, Chile.
- ❖ Instituto nacional de estadística (2006). Compendio estadístico.
- ❖ Pontificia Universidad Católica de Chile (2005). El buen envejecer, Gerontología, Principios y acciones para el bienestar del adulto mayor, diplomado en gerontología a distancia. Vicerrectoría de comunicaciones y extensión programa para el adulto mayor, centro de Geriatria y Gerontología. Santiago, Chile.

## DOCUMENTOS

- ❖ Ferrer, M. (noviembre 2005), Serie población y desarrollo. La población y el desarrollo desde un enfoque de derechos humanos: intersecciones, perspectivas y orientaciones para una agenda regional. CEPAL.
- ❖ Huenchuan, S., González, D., Paredes, M. y Guzmán, J. (junio 2007) Protección y participación en la vejez: escenarios futuros y políticas públicas para enfrentar el envejecimiento en Chile. Documento proyecto CELADE CEPAL.
- ❖ Mier Martínez, G. (1999), La tercera edad: presencia social indiscutible, imagen que exige reflexión y cambio. CEPAL.
- ❖ Morales, Maria Eugenia. (2006), Chile Envejece: Prospectiva de los impactos políticos y sociales de este fenómeno hacia el bicentenario.
- ❖ Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2007. Estadísticas Sociales. CEPAL
- ❖ Documento Parlamento Latinoamericano de la segunda asamblea mundial sobre el envejecimiento, Madrid, 2002.
- ❖ SENAMA (2007) Aplicación en Chile de la estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción de Madrid sobre el Envejecimiento. Santiago, octubre 2007.

## ARTICULOS

- ❖ Alcalá, A. (2001). La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada.
- ❖ Tammer, N. (1995) El envejecimiento humano. Sus derivaciones pedagógicas. Buenos Aires, Argentina.

## SEMINARIOS DE TITULO

- ❖ Crispi M., Espinoza R., Kreisel S., Torres C., (2007). Elaboración de un programa estructurado de estimulación cognitiva para adultos mayores sanos, Universidad de Valparaíso, Escuela de Fonoaudiología.
- ❖ Rivera H. (2004). Maltrato en el adulto mayor: estudio exploratorio y una propuesta de intervención desde la perspectiva del trabajo social, Universidad de Valparaíso.
- ❖ Alvarado C, Díaz H, Saldívar N. (2006). Significado del Club para el Adulto Mayor : una aproximación desde el paradigma comprensivo

## SEMINARIOS

- ❖ Seminario Internacional Maltrato y Abuso a las Personas Mayores en el Cono Sur, una Cuestión de Derechos. Senama, Santiago, Octubre 2008.

## PAGINAS WEB

- ❖ <http://www.gerontologia.uchile.cl/docs/chien3.htm>
- ❖ [www.un.org](http://www.un.org)
- ❖ <http://www.geragogia.net/editoriali/vejez.html>
- ❖ [www.psicocentro.com](http://www.psicocentro.com) Autora: María José González
- ❖ [www.senama.cl](http://www.senama.cl)
- ❖ [www.portaladultomayor.com](http://www.portaladultomayor.com)
- ❖ [www.unesco.org](http://www.unesco.org)

## ENTREVISTAS

- ❖ Aguirre Barría, H. (2008) Encargada área socio comunitaria y encargada Oficina Comunal del Adulto Mayor, Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- ❖ Arenas, M. E. (2008) Psicóloga SENAMA Regional.
- ❖ Tavano, P. Encargada (2007) área socioeducativa Oficina Comunal del Adulto Mayor, Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- ❖ Riff Cefir, E. (2008) Supervisor Programa Dual. Liceo Técnico Femenino, Valparaíso.
- ❖ Vallejos Bravo, C. (2008) Encargada área socioeducativa año 2008 Oficina Comunal del Adulto Mayor, Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- ❖ Entrevistas a monitores/as socioeducativos Oficina Comunal del Adulto Mayor, Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- ❖ Entrevistas Docentes Universidad del Adulto Mayor, Universidad de Valparaíso (2008)

## VIII. – ANEXOS



## **ANEXO N° 1: “Derechos Humanos de los/as Adultos Mayores”**

- Artículo 1°: Los derechos de los adultos mayores se inscriben en la estructura general de los derechos humanos, y deben ser respetados como tales en su integridad.
- Artículo 2°: El Adulto Mayor tiene el derecho de ser tratado como ciudadano digno y autónomo no sólo por sus méritos pasados sino también por los aportes que aún puede hacer al bienestar de la sociedad.
- Artículo 3°: El Adulto Mayor tiene el derecho a recibir el apoyo familiar y social necesario para garantizarle una vida saludable, segura, útil y agradable.
- Artículo 4°: El Adulto Mayor tiene derecho de integración y la comunicación intergeneracional a la vez que intra-generacional, y debe disfrutar de amplias posibilidades de participación en la vida social, cultural, económica y política de su comunidad y país.
- Artículo 5°: El Adulto Mayor tiene derecho al acceso a los servicios de salud, a través de una atención médico-asistencial integral y permanente y que aliente la atención a la salud en el ámbito familiar.
- Artículo 6°: El Adulto Mayor tiene derecho a que las autoridades nacionales, las sociedades civiles y la comunidad internacional alienten los estudios y las investigaciones en el ámbito de la gerontología e intercambien información sobre esa materia.
- Artículo 7°: El Adulto Mayor tiene derecho a una alimentación sana, suficiente y adecuada a las condiciones de su edad.
- Artículo 8°: El Adulto Mayor tiene derecho a vivir en una sociedad sensibilizada con respecto a sus problemas, sus méritos y sus potencialidades.
- Artículo 9°- El Adulto Mayor tiene derecho a facilidades y descuentos en tarifas para los transportes y las actividades de educación, cultura y recreación.
- Artículo 10: El Adulto mayor tiene derecho al acceso a programas de educación y capacitación que le permitan seguir siendo productivo y ganar ingresos si él lo desea y su salud lo permite.
- Artículo 11: El Adulto Mayor tiene derecho a escoger dentro del marco de los diversos ordenamiento jurídicos nacionales de las normas de jubilación y de pensión entre aquellas que le ofrezcan diversas opciones

con respecto a la edad de retiro y conlleve la posibilidad de seguir total o parcialmente activo más allá de la edad mínima de retiro.

- Artículo 12: El Adulto Mayor tiene derecho a ser tenido en cuenta como fuente de experiencia y de conocimientos útiles para el conjunto de la sociedad. Debe aprovecharse su potencialidad como instructor o asesor en aprendizaje y desarrollo de oficios, profesiones, artes y ciencias.
- Artículo 13: El Adulto Mayor tiene derecho a la integración multigeneracional.
- Artículo 14: El Adulto Mayor tiene derecho a la más plena protección de su seguridad física y su integridad moral contra todo tipo de violencia de ofensas, de discriminación y de extorsión.
- Artículo 15: El Adulto Mayor tiene derecho a que se establezca un mecanismo protector a nivel internacional para la tutela, fiscalización y protección de sus derechos a escala mundial.
- Artículo 16: La condición de Adulto Mayor será un factor a tener en cuenta en los procesos civiles o penales en que se vea involucrado.
- Artículo 17: El Adulto Mayor tiene derecho de disfrutar del trato solidario y deferente establecido en los artículos anteriores, aunque no se encuentre en su propio país.
- Artículo 18: El Adulto Mayor tiene derecho a disfrutar del apoyo y del auxilio de su familia, y particularmente de sus descendientes directos.
- Artículo 19: El Estado es el responsable directo de garantizar el respecto a los derechos generales enunciados, los cuales engloban a todos los demás derechos particulares, tanto de la comunidad como de los adultos mayores en particular.

## **ANEXO Nº 2: “Principios Fundamentales inscritos en la ONU dirigidos a las personas de edad”**

### **Independencia**

- Las personas de edad deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestuario y atención de salud adecuada, mediante la provisión de ingresos, el apoyo de sus familias y de la comunidad y su propia autosuficiencia.
- Las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras oportunidades de generar ingresos.
- Las personas de edad deberán poder participar en la determinación de cuando y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales.
- Las personas de edad deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
- Las personas de edad deberán tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a la evolución de sus capacidades.
- Las personas de edad deberán poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible.

### **Participación**

- Las personas de edad deberán permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y pericias con las generaciones más jóvenes.
- Las personas de edad deberán poder buscar y aprovechar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades.
- Las personas de edad deberán poder formar movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada.

### **Autorrealización**

- Las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.
- Las personas de edad deberán tener acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos de la sociedad.

## **Dignidad**

- Las personas de edad deberán poder vivir con dignidad y seguridad y verse libres de explotación y de malos tratos físicos o mentales.
- Las personas de edad deberán recibir un trato digno, independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones, y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica.

### **ANEXO N° 3 “Perfil Monitores talleres socioeducativos y recreativos OCAM”**

- Número monitores área socioeducativa: **27**

- Número monitores área comunitaria: **46**

Debido a que el número de talleres en el área comunitaria es mayor, los monitores son superiores en su cantidad, además muchos de los monitores que realizan talleres en el área comunitaria realizan talleres también en el área socioeducativa, por lo que el número total de monitores es de **61**.

#### **1.- Sexo de los monitores/as:**

<b>Sexo</b>	<b>Nº monitores/as</b>	<b>porcentaje</b>
Femenino	41	67%
Masculino	20	33%

#### **2.-Edad de los monitores/as**

<b>Edad monitores/as</b>	<b>Nº monitores/as</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Entre 18 y 30 años</i>	17	28%
<i>Entre 31 y 40 años</i>	8	13%
<i>Entre 41 y 50 años</i>	12	19%
<i>Entre 51 y 60 años</i>	11	18%
<i>Más de 61 años</i>	12	19%
<i>Sin información</i>	1	1%

### 3.- Formación profesional de monitores/as

<b>Formación profesional</b>	<b>Nº monitores/as</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Media Completa</i>	--	--
<i>Media completa con estudios técnicos</i>	--	--
<i>Técnica incompleta</i>	--	--
<i>Técnica completa</i>	7	11%
<i>Superior incompleta</i>	--	--
<i>Superior completa</i>	25	41%
<i>Especializaciones profesionales</i>	--	--
<i>Especialización en la practica</i>	23	38%
<i>Sin información</i>	6	10%

### 4.- Experiencia de trabajo con adultos/as mayores:

<b>Experiencia</b>	<b>Nº monitores/as</b>	<b>porcentaje</b>
Monitores/as con experiencia	49	80%
Monitores/as sin experiencia	3	5%
Sin información	8	13%

### 5.-Requisitos de contratación de monitores:

No existe ningún requisito para la contratación de los/as monitoras, quienes son llamados/as a una entrevista, para visualizar la especialización en la temática a tratar en cada taller, por ende no se solicita una experiencia previa y/o especialización en cuanto a los/as Adultos/as Mayores.

**ANEXO Nº 4: “Pauta de observación”**

Nombre taller:

Nombre Monitor:

Ubicación:

**I.- Con respecto al facilitador de aprendizaje:**

En cuanto a las bases teóricas y conceptuales del aprendizaje de adultos:	Grado de competencia					
a.- Habilidad de aplicar a la realización del taller las necesidades, intereses, motivaciones, capacidades propias del desarrollo de los/as adultos/as como aprendices.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5
b.- Habilidades para distinguir entre las premisas de enseñanza para jóvenes y enseñanza para adultos/as.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5
c.- Habilidad de evaluar y sortear los efectos de las fuerzas ambientales que entorpezcan el desarrollo del taller.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5
d.- Habilidad de explicar el papel que desarrolla el/la monitor/a en el desarrollo del taller.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5

**II.- Con respecto al aprendizaje**

En cuanto a la entrega del aprendizaje en el taller:	Grado de competencia					
a.- Habilidad para diseñar la experiencia del aprendizaje considerando las diferencia individuales de los/as alumnos/as.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5
b.- -Habilidad para lograr un clima físico y psicológico de respeto mutuo, confianza, sinceridad, apoyo y seguridad.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5
c.- Habilidad para establecer una relación calurosa, accesible y de facilitación con los/as alumnos/as.	— 0	— 1	— 2	— 3	— 4	— 5

d.- Habilidad para comprometer a los/as alumnos/as, en cuanto a la participación y asistencia de estos/as mismos al desarrollo del taller.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
e.- Habilidad para evaluar la necesidad de aprendizaje de cada participante y aplicarlo al desarrollo del taller.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
F.- Habilidad para considerar la opinión e ideas propuestas por los/as mismos/as participantes sobre el aprendizaje entregado.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

### III.- Con respecto a la metodología utilizada

En cuanto a la técnica y metodología utilizada en el taller:	Grado de competencia					
a.- Habilidad para describir lo que se realizara en el taller o actividad realizada.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
b.- Habilidad para describir a los/as alumnos/as las técnicas a utilizar en el desarrollo del taller y temáticas a entregar en el aprendizaje.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
c.- Habilidad para identificar los materiales que se han de utilizar como recursos para lograr el aprendizaje.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
d.- Habilidad para elaborar y utilizar herramientas y procedimientos que valoren las necesidades de desarrollo de los participantes y sus características propias.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
e.- Habilidad para utilizar de modo eficaz métodos de participación de los/as participantes.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
f.- Habilidad para sortear contingencias que se presenten y utilizar técnicas o procedimientos que se ajusten a situaciones nuevas	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
g.- Habilidad para evaluar los resultados y el proceso de aprendizaje	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
h.- Habilidad para enfrentar con confianza y tolerancia las situaciones nuevas y problemáticas que se presenten en el desarrollo del taller.	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

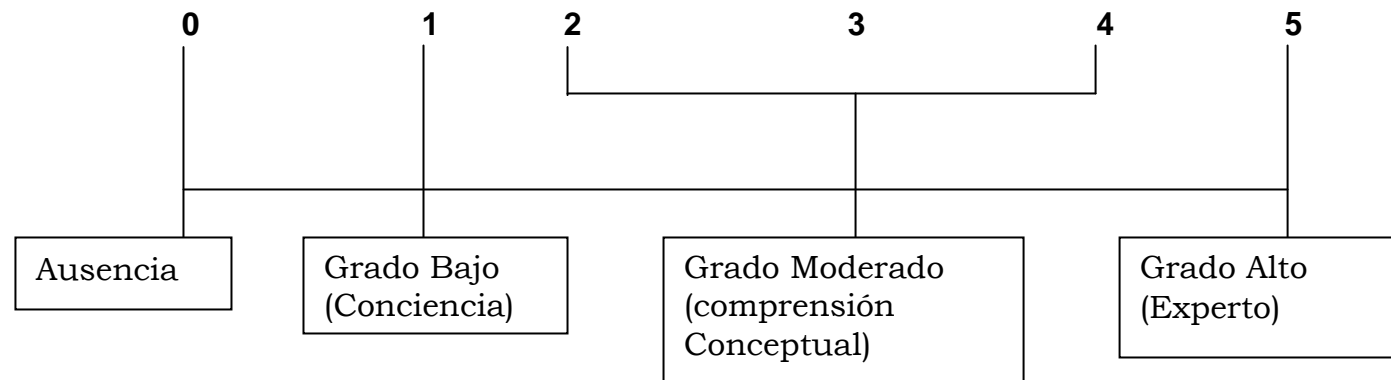
**IV.- Con respecto a los adultos mayores participante del taller**

En cuanto a la participación y aprendizaje:	Grado de competencia												
a.- Capacidad para participar activamente en la realización del taller	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
b.- Capacidad de demostrar interés por los conocimientos entregados por el monitor/a en el taller	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
c.- Capacidad para realizar preguntas al monitor/a sobre la información entregada en el taller	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
d.- Capacidad para aplicar lo enseñado por el/la monitor/a.	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
e.- Capacidad para entender idóneamente la información entregada por el/la monitor/a	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								

**V.- Con respecto a las competencias personales de los facilitadores del aprendizaje en el trabajo con adultos mayores:**

En cuanto a las competencias personales del monitor o monitora:	Grado de competencia												
a.- Capacidad de atención y escucha con los/as adultos/as mayores participantes del taller	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
b.- Capacidad de entregar la información a los/as participantes del taller de forma clara, precisa y concisa	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
c.- Capacidad para responde las preguntas e inquietudes que le planteen los/as adultos/as mayores participantes del taller.	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								
d.- Capacidad para demostrar una actitud empatica ante alguna emergencia, o problema con los/as integrantes del taller.	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td> </tr> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	—	—	—	—	—	—	0	1	2	3	4	5
—	—	—	—	—	—								
0	1	2	3	4	5								

**GRADO DE COMPETENCIAS:**



## **ANEXO Nº 5 “Entrevista semiestructurada a Monitores/as talleres socioeducativos OCAM**

1. ¿De que se trata el taller que usted se encuentra efectuando?
2. ¿Como adquirió este conocimiento acerca de la materia tratada en el taller?
3. ¿Me podría contar acerca de su experiencia en trabajo con adultos/as mayores?
4. ¿Que opina del trabajo que se realiza en la oficina con los/as adultos/as mayores?
5. ¿Cual cree usted que fue el interés de los/as adultos/as mayores por pertenecer al taller que usted imparte?
6. ¿Que opina sobre la educación para el adulto/a mayor y cual cree que es su importancia para ellos/as?
7. *(solo para aquellos que tienen experiencia en trabajo con A.M)*¿usted considera que el taller impartido el año pasado ha sido similar al actual?
8. ¿Considera usted que los/as adultos/as mayores van adquiriendo aprendizaje de lo que se les enseña?
9. ¿Que metodología educacional utiliza usted para enseñar a los/as adultos/as mayores?
10. ¿Cree usted que debería existir una diferenciación para educar dependiendo de las características individuales de cada asistente a los talleres?
11. ¿Existe alguna instancia de evaluación personal o grupal de acuerdo al/los taller/es impartidos?
12. ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación que le permita ir adquiriendo enfoque modernos de educación al adulto/a mayor?
13. Que dificultad considera que existe en el aprendizaje en el adulto mayor?
14. ¿Qué opina acerca de la elaboración de una metodología educativa para el/la adulto/a mayor que sea común para los/as monitores/as?

### **ANEXO N° 6: “Entrevista Docentes Universidad del Adulto Mayor”**

- 1.- ¿Qué opina sobre la educación formal en el adulto mayor? ¿Cree que es necesaria la educación formal para el adulto mayor?
- 2.- ¿Qué metodología de educación o enseñanza ocupa para entregar aprendizaje al adulto mayor?
- 3.- Derivado de la pregunta anterior, ¿Considera que los adultos mayores de la Universidad necesitan de una metodología especial?
- 4.- ¿Ha escuchado el termino Andragogía? ¿que me puede contar al respecto?,
- 5.- ¿Cuál cree que es la mayor motivación de los/as adultos/as mayores por inscribirse en estos cursos?
- 6.- ¿Cuál cree que es la mayor dificultad de aprendizaje que tienen los adultos mayores?

**ANEXO Nº 7: “Entrevista experto en temática de educación – adulto/a mayor”**

- 1.- Cuéntenos sobre su experiencia en relación al tema del adulto mayor.
- 2.- ¿Qué opina sobre la educación en el adulto mayor? ¿cree que es necesaria para este grupo etéreo?
- 3.-¿Cuál cree que es la mayor motivación de los/as adultos/as mayores por inscribirse en cursos y/o talleres educativos?
- 4.- ¿Considera que debe existir una metodología de educación o enseñanza especial para entregar aprendizaje al adulto mayor?
- 5.- ¿Ha escuchado el termino Andragogía? ¿que me puede contar al respecto?

**ANEXO Nº 8: “Grado de Competencia monitores/as educativos OCAM”**

<b>I.- CON RESPECTO AL FACILITADOR DE APRENDIZAJE: EN CUANTO A LAS BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES DEL APRENDIZAJE DE ADULTOS:</b>				
<b>Taller/categorías</b>	<b>a.</b>	<b>b.</b>	<b>c.</b>	<b>d.</b>
1.Danzaterapia	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
2.Desarrollo Personal	Moderado	Moderado	Moderado	moderado
3.Folklore centro-sur	Moderado	Moderado	Moderado	moderado
4.Gimnasia Médica	Moderado	Moderado	Moderado	moderado
5.Guitarra II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
6.Inglés II	Bajo	Moderado	Alto	Moderado
7.Tejiado II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
8.Desarrollo creativo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
9.Dibujo y pintura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
10.Ejercitando mi memoria	Moderado	Moderado	Moderado	moderado
11.Electricidad	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
12.Lanigrafia	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo
13.Patrimonio cultural	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
14.Teatro	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
15.Literatura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

<b>II.-CON RESPECTO AL APRENDIZAJE: EN CUANTO A LA ENTREGA DEL APRENDIZAJE EN EL TALLER:</b>						
<b>Taller/categorías</b>	<b>a.</b>	<b>b.</b>	<b>c.</b>	<b>d.</b>	<b>e.</b>	<b>f.</b>
1.Danzaterapia	Moderado	Moderado	Moderado	moderado	Moderado	Moderado
2.Desarrollo Personal	Moderado	Alto	Alto	Alto	Moderado	Moderado
3.Folklore centro-sur	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
4.Gimnasia Médica	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
5.Guitarra II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
6.Inglés II	Ausencia	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
7.Tejiado II	Moderado	Moderado	Moderado	moderado	Moderado	Moderado
8.Desarrollo creativo	Moderado	Moderado	moderado	moderado	moderado	Moderado
9.Dibujo y pintura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
10.Ejercitando mi memoria	Alto	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto
11.Electricidad	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
12.Lanigrafia	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo
13.Patrimonio cultural	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto
14.Teatro	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
15.Literatura	Moderado	Moderado	Moderado	moderado	Moderado	Moderad

<b>III.- CON RESPECTO A LA METODOLOGÍA UTILIZADA: EN CUANTO A LA TÉCNICA Y METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL TALLER:</b>								
<b>Taller/categorías</b>	<b>a.</b>	<b>b.</b>	<b>c.</b>	<b>d.</b>	<b>e.</b>	<b>f.</b>	<b>g.</b>	<b>h.</b>
1.Danzaterapia	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
2.Desarrollo Personal	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado
3.Folklore centro-sur	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado
4.Gimnasia Médica	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
5.Guitarra II	Moderado	Moderado	Alto	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado
6.Inglés II	Moderado	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Moderado	Ausencia	Moderado
7.Tejiido II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
8.Desarrollo creativo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
9.Dibujo y pintura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Moderado
10.Ejercitando mi memoria	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Alto	Moderado	Moderado	Moderado
11.Electricidad	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
12.Lanigrafia	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado
13.Patrimonio cultural	Moderado	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
14.Teatro	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto	Alto
15.Literatura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

<b>IV.- Con respecto a los adultos mayores participante del taller. En cuanto a la participación y aprendizaje:</b>					
<b>Taller/categorías</b>	<b>a.</b>	<b>b.</b>	<b>c.</b>	<b>d.</b>	<b>e.</b>
1.Danzaterapia	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
2.Desarrollo Personal	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
3.Folklore centro-sur	Alto	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
4.Gimnasia Médica	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
5.Guitarra II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
6.Inglés II	Alto	Alto	Alto	Moderado	Moderado
7.Tejiado II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
8.Desarrollo creativo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
9.Dibujo y pintura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
10.Ejercitando mi memoria	Alto	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
11.Electricidad	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
12.Lanigrafia	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
13.Patrimonio cultural	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado
14.Teatro	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
15.Literatura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

<b>V.- Con respecto a las competencias personales de los facilitadores del aprendizaje en el trabajo con adultos mayores: En cuanto a las competencias personales del monitor o monitora:</b>				
<b>Taller/categorías</b>	<b>a.</b>	<b>b.</b>	<b>c.</b>	<b>d.</b>
1.Danzaterapia	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
2.Desarrollo Personal	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
3.Folklore centro-sur	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
4.Gimnasia Médica	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
5.Guitarra II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
6.Inglés II	Bajo	Moderado	Alto	Moderado
7.Tejiado II	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
8.Desarrollo creativo	Moderado	Moderado	Moderado	Alto
9.Dibujo y pintura	Moderado	Moderado	Moderado	Alto
10.Ejercitando mi memoria	Moderado	Alto	Moderado	Alto
11.Electricidad	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
12.Lanigrafia	Moderado	Moderado	Moderado	Alto
13.Patrimonio cultural	Alto	alto	Moderado	Alto
14.Teatro	Moderado	Moderado	Moderado	Alto
15.Literatura	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

## **ANEXO N° 9: “Programación “Jornada de Reflexión”**

**(6 de noviembre 2008)**

- 10:00 - 10:15** Bienvenida y Presentación general de la jornada
- 10.15 - 10:45** Presentación Global Seminario de Título: propósito de estudio, intereses de estudio, fases de la investigación, instrumentos de recolección de datos, resultados recolección de datos y principales hallazgos encontrados en el proceso de investigación.
- 10:45 – 11:30** Presentación Andragógo y Profesor Eduardo Riff: Trabajo con Adultos/as Mayores y perspectiva Andragógica de educación.
- 11:30 – 11:45** Coffe Break.
- 11:45 – 12:15** Presentación propuesta metodológica
- 12:15 – 12:35** Trabajo en grupo: “mi experiencia en trabajo con adultos/as mayores”
- 12:35 – 12:45** Reflexiones finales, comentarios y conclusiones.
- 12:45 – 13:00** Culminación seminario, entrega de diplomas de participación.

**ANEXO N° 10: “Fotografías Jornada de Reflexión Seminario de Título”**



