

Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social



Desvinculación Laboral por Jubilación:

Programa/Acciones desarrolladas por las empresas
Compañía de Acero del Pacífico (CAP) y ENAP Refinería Biobío,
para sus Trabajadores Próximos a cumplir la Edad Legal.

Tesis de pregrado para optar al título de Trabajador Social.

Docente Guía:

Marcia Erika Utreras Gómez

Alumnos:

Marcos Ávalos Jara, Victoria Bravo Lloyd-Jones y Valentina Durán Villa

Nuestros más sinceros agradecimientos a las empresas Enap Refinerías Biobío y Compañía De Acero Del Pacífico CAP, por la disposición presentada hacia nosotros para la realización de este estudio y la preocupación por sus trabajadores en el tema de la preparación para la jubilación.

Además de forma particular, queremos agradecer el apoyo y la constante ayuda presentada por la Señora Claudia Torres, la Señora Nieves Stuardo y el Señor Ignacio García, quienes nos acompañaron y facilitaron los medios necesarios para concretar nuestra labor, además de expresar nuestra gratitud hacia los trabajadores de las empresas, quienes desinteresadamente destinaron una cuota de su valioso tiempo para relatar su experiencia respecto a las estrategias en las cuales fueron parte, aspectos que en su conjunto concluyen con la elaboración de esta investigación.

Finalmente, agradecer a nuestras familias por su apoyo incondicional y el inmenso cariño que nos otorgaron para que logremos nuestros sueños...

Muchas gracias.

Módulos Temáticos

	Pág.
Introducción.....	5
• CAPITULO I:	
-Descripción y fundamentación del problema.....	7-12
• CAPITULO II:	
-Marco Teórico.....	14-15
-Marco Empírico.....	16-23
-Marco Conceptual.....	24-28
• CAPITULO III:	
-Objetivos.....	30
-Metodología.....	31-34
• CAPITULO IV:	
-Resultados y Análisis.....	36-65
• CAPITULO V:	
-Conclusiones.....	67-69
-Anexos.....	70-96
-Bibliografía.....	97-99

“Podemos creer que todo lo que la vida nos ofrecerá mañana es repetir lo que hicimos ayer y hoy. Pero, si prestamos atención, percibiremos que ningún día es igual a otro. Cada mañana trae una bendición escondida; una bendición que solo sirve para este día y que no puede guardarse o desaprovecharse. Si no usamos este milagro hoy, se perderá” (Coelho Paulo, 2005)

Introducción

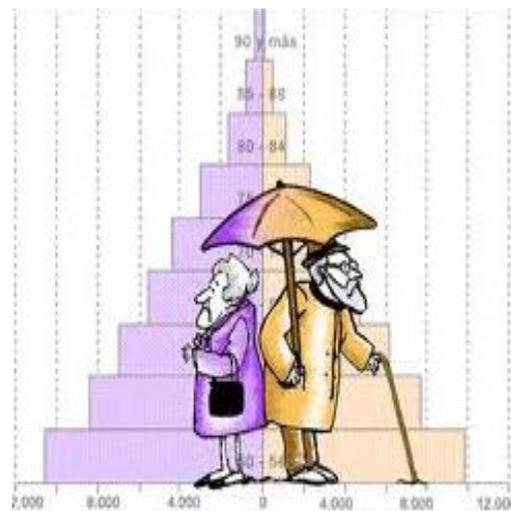
La jubilación desencadena una serie de cambios que inciden en la persona próxima a desvincularse laboralmente, implicando una reestructuración en su vida. Nuevamente recibe el capital del tiempo libre, “que *si no sabe cómo invertirlo y mejorar su calidad de vida, se convierte en una carga, más que en una oportunidad*”. (Moragas, 1989).

En definitiva la jubilación es para unos el tiempo de la liberación de las ataduras, de la presencia y protagonismo en la sociedad, el momento para “*añadir vida a los años*”, pero para otros es el tiempo de la desilusión y la pasividad.

Esta investigación pretende aproximarse al fenómeno de la desvinculación laboral una vez alcanzada la edad para optar a jubilación en Chile, conociendo y describiendo los Programas y/o Acciones de Outplacement o desvinculación programada, utilizadas en importantes empresas tales como la Compañía de Acero del Pacífico (CAP) y ENAP Refinería Biobío. De acuerdo a esto se conocerá además, la apreciación que tienen los principales actores, es decir, los representantes y/o ejecutores y trabajadores que participen o que hayan participado de estas estrategias.

Todo esto, entendiendo que durante toda la vida se prepara a las personas para el mundo laboral, trabajar y producir, pero no existe el mismo interés en prepararlas para la vida posterior al trabajo, la denominada “*vida de jubilado*”.

CAPÍTULO I



Descripción y Fundamentación del Problema:

Si bien la sociedad moderna ha sufrido una serie de transformaciones y cambios tecnológicos, que han facilitado la vida diaria de las personas en diferentes ámbitos, el trabajo sigue ocupando un lugar privilegiado dentro de ésta, *“principalmente porque trabajar continúa siendo la forma para la adquisición de bienes y servicios, un nexo para mantener relaciones interpersonales y contribuir a la formación de la identidad personal de cada individuo”*¹.

*“Esta centralización en el sistema trabajo produce una pérdida importante en la persona una vez que se desvincula de éste”*², ya que dejar de trabajar se asocia “en primera instancia” a un dejar de estar, dejar de ser, dejar de percibir.

Teniendo en consideración los cambios socio-demográficos presentes en las sociedades actuales, proceso del cual Chile no ha estado ajeno, no es extraño encontrar personas mayores en un *“perfecto estado de salud”* (Belsky, 2001); así, estas sociedades se caracterizan por el crecimiento económico, el desarrollo de la ciencia médica y tecnológica, la participación de la mujer en el mercado laboral, el mejoramiento del estado nutricional de la población y su mayor acceso a la atención de salud y la educación; un acelerado proceso de urbanización y de desarrollo de los medios de comunicación, *“que han contribuido a mejorar la salud y prolongar la vida de las personas, generando las condiciones para el descenso de la mortalidad, pero también ha provocado una disminución de la fecundidad”*³.

En este sentido, Chile ha presentando diversos cambios en su población, *“según los resultados del **Censo 2002**, el país contaba con una población de **1.708.355** personas perteneciente al grupo etario entre de 60 a 80 años o más, correspondiente al **11,35%** del total de la población del país. Esta cifra además deriva que por cada **44** personas en este rango había 100 menores de 15 años”*⁴. Hoy, estas cifras han aumentado considerablemente. De acuerdo al reciente **Censo 2012**, se revela que el país tiene un total de **16.634.603** habitantes, de los cuales **2.409.312** se ubica en el rango etario antes

¹ Silveria Agulló Tomás.(1999). *Mayores, Actividad y Trabajo en el Proceso de Envejecimiento y Jubilación: Una Aproximación Socio- Psicológica*. (Tesis doctoral). Madrid.

² Limón M° Rosario. (1993). *La preparación a la jubilación: Nueva Ocupación del tiempo*. España.(p.2) Revista Complutense de Investigación.

³ Gobierno de Chile. (2006). *Impacto del Envejecimiento en el gasto de salud: Chile 2002- 2020*. Chile. Departamento de estudio y desarrollo.

⁴ Ver Anexo: Tabla N° 1. fuente: Censo 2012. Extraído de <http://www.censo.cl>

mencionado, correspondiente al **14,48%** del total de la población del país, considerando ahora, que por cada **67,1** personas entre 60 años y más años, hay 100 menores de 15 años”.⁵

Además las proyecciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), avalan también que Chile está viviendo el “fenómeno denominado envejecimiento de la población”,⁶ pues indican que para el año 2015 habrá “**2.633.281** personas entre los 60 a 75 años o más”⁷.

Este proceso viene aparejado de otros antecedentes, como el **aumento de la Esperanza de Vida**, que sitúa a Chile como “el más longevo a nivel sudamericano, en donde la edad promedio de los hombres es de 76,12 años y en las mujeres de 82,20 años”⁸. Asimismo, se presenta un brusco **descenso en la Tasa de Natalidad**, lo que reafirma esta etapa de transición, con una “tasa global que ha descendido en forma importante, alcanzando cifras de 1,45 hijos(as) promedio por mujer en edad fértil”⁹.

Estas circunstancias reflejan el panorama actual del fenómeno, con una población envejecida y que inevitablemente reconfigura la vida del individuo trabajador, el cual enfrentará en algún momento una de las Crisis Normativas derivadas de la edad, llamada **Desvinculación por Jubilación**, ya sea, cuando éste decida retirarse de la organización, o bien una vez cumplida la edad legal¹⁰. Si bien esta de carácter **voluntaria**, las cifras indican que incluso luego de cumplir la edad legal, el porcentaje de trabajadores que decide concretar su jubilación va en progresivo aumento año tras año.¹¹

Teniendo en consideración que dentro de esta materia el Estado centra su atención en la creación de programas, proyectos o acciones en ayuda de personas que ya han concretado su jubilación, en temas como salud, recreación e ingreso, las acciones

⁵ Ver Anexo: Tabla N°2. fuente: Censo 2012. Extraído de <http://www.censo.cl>

⁶ Definido por Organización Mundial de la Salud (OMS), “Aumento de la población de personas en los grupos de mas edad de la población. En nuestro país los registros en salud, seguridad social y otros se realizan utilizando la edad de referencia de 65 años o mas.

⁷ Ver Anexo: Tabla N°3. fuente: Instituto Nacional de Estadística. Extraído de http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2007/septiembre/boletin/ine_adulto_mayor.pdf

⁸ Ver anexo: Tabla N°4 fuente: INE, Proyecciones y estimaciones de población. Total País, 2004. *Esperanza de vida al nacer (en años), por periodo y sexo. Chile, 1950-2025*. Extraído de la página de www.minsal.cl

⁹ Ver anexo: Tabla N°5. fuente: Censo 2012. Extraído de <http://www.censo.cl>

¹⁰ En Chile las edades legales corresponden a 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. .las que se establecieron en el DL 3500 del año 1981.

¹¹ Ver Anexo: Gráfico N°1, fuente: Superintendencia de Pensiones. (2012). *Análisis Comparativo 2004- 2012. Chile*. Extraído de http://www.supen.fi.cr/quienes_somos/SuPen%20POI%20Presupuesto%202012.pdf

de preparación directa para personas que aún se encuentran trabajando, quedan supeditadas al desarrollo de estrategias para enfrentar la “vida de jubilado” de los trabajadores por parte de las empresas, siendo una acción de carácter voluntaria, enmarcada en el concepto de **“Responsabilidad Social Empresarial (RSE)”**¹², por tanto los denominados **“Programas de preparación para la Jubilación, Programas de Outplacement o de Desvinculación Programada”**¹³ incluso **Acciones en esta materia**, dependerán del valor que cada organización le asigne.

Trabajar bajo este concepto acuñado por las empresas, implica un *“verdadero cambio en la gestión de los Recursos Humanos, puesto que en teoría el trabajo deber ser realizado de forma bilateral en una mutua cooperación entre la empresa y las personas que trabajan dentro de ella”*¹⁴. Esto incide para mejorar la productividad de la organización, como además la calidad de vida laboral para los trabajadores y de paso a sus familias. Es por ello que antes de planificar estas estrategias, las empresas deben decidir cómo afrontar este escenario, teniendo en cuenta el recurso humano próximo a desvincularse, la contingencia que enfrenta la organización, para finalmente, decidir si lo que debe implementarse corresponde a un programa o bien acciones de preparación para la jubilación.

Por lo anterior, resulta necesario hacer la distinción entre el concepto de *Programa de preparación para la Jubilación y acciones de desvinculación laboral por jubilación*; el primero se define, como un conjunto de estrategias planificadas en el tiempo que otorgan una continuidad a las diversas temáticas abordadas, destinadas a cumplir un objetivo y basándose principalmente en lograr ser un *“proceso educacional, el cual enseñe a la persona los conocimientos útiles para una nueva etapa que se vive luego de la crisis normativa.”*¹⁵ Pretende además, dar contenido al *“tiempo libre para vivirlo creativamente de manera que facilite la autorrealización personal, favorezca la salud y propicie la participación en la dinámica social”*.¹⁶

¹² Concepto definido por la Biblioteca del Congreso Nacional *“un compromiso entre el sector empresarial y la sociedad civil para crear una instancia de cooperación que permita mejorar las condiciones de vida tanto de sus trabajadores como del resto de la población”*

¹³ Concepto definido por Rodríguez-Kabana *“proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida, para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible”*

¹⁴ Muñoz Lucio. *“política retributiva flexible y responsabilidad corporativa interna en la PYME”*. Documento de apoyo Asignatura, Trabajo Social y Recursos Humanos. 2010. Universidad de Concepción

¹⁵ Limón Mendizábal, María Rosario. (1993). *La Preparación a la Jubilación: Nueva ocupación del tiempo*. Revista Complutense de educación. (p. 5). España. ISSN 1130-2496, Vol. 4, Nº 1.

¹⁶ Idem Limón, p.4.

En cuanto a las acciones, éstas se caracterizan por ser el nivel más concreto de intervención, dirigidas a atender una necesidad emergente de acuerdo a la realidad de la organización, como por ejemplo, una actividad educativa sobre orientación previsional para un grupo de trabajadores próximos a cumplir la edad de jubilación, realizada de forma aislada. Al igual que los programas, las acciones buscan informar a las personas de una cierta temática, atendiendo a sus necesidades, pero no de forma continuada en el tiempo.

*“La importancia de los programas/acciones, radica en que son considerados estrategias de desvinculación laboral, que se generan entre la empresa y sus trabajadores y que dan origen a una fórmula que los beneficia a ambos, lo cual justifica su realización”¹⁷. Así, es posible enfrentar los potenciales “efectos negativos asociados a la jubilación, permitiendo que el sujeto pase del plano **productivo al creativo**, manteniendo su sentimiento de identidad y su autoestima, para reeducar su proyecto de vida a la nueva coyuntura”¹⁸.*

Atendiendo a lo expuesto y de acuerdo a su **realización en el tiempo**, los programas/acciones de preparación para la jubilación, se pueden llevar a cabo en dos modalidades, la primera de ellas se conoce como **Prejubilación Remota**, la que “se inicia dos décadas antes, con la preparación de los planes económicos o complementarios de la seguridad social obligatoria”¹⁹, siendo un ejemplo el incentivar la apertura de una Cuenta de Ahorro Previsional Voluntario (APV); por otro lado, se presenta la **Prejubilación Próxima**, la que como establece Limón (1993) “debe iniciarse aproximadamente en el periodo inmediatamente antes de la jubilación, entre 2 y 5 años”. Es decir, trabajadores cuyas edades fluctúan entre los 60 y 65 años para los hombres y entre 55 y 60 para las mujeres.

Principalmente el contenido de estos programas, según la autora María Rosario Limón (1993), debiera contemplar tres áreas: Salud; Ingreso, Finanzas y Pensiones; y la Dimensión Cultural o del Ocio, Relaciones Sociales y Actividades.

Respecto a la Salud se plantean dos temas, la **salud física y salud psicológica**. La **salud física** reviste importancia puesto que “un estilo de vida sedentario acelera el proceso de envejecimiento”. (Bammer y Burrus –Bammel, 1996). Y el ámbito **nutricional**

¹⁷ Sánchez, María Teresa. (2010). *Apunte Actitud para la jubilación: Beneficios para la organización y sus trabajadores*. Universidad de Concepción, Chile.

¹⁸ Sánchez, María Teresa. (2010). *Desvinculación Laboral*. Universidad de Concepción, Chile.

¹⁹ Sánchez M° Teresa. (2010). *Material de Clases. Outplacement*. Universidad de Concepción, Chile

incide, ya que *“los hábitos alimentarios inadecuados se convierten en un factor de riesgo importante de morbilidad y mortalidad”* (Restrepo, et all, 2006). En cuanto a la **salud psicológica** se estipula que esta etapa podría desencadenar trastornos como: *“síndromes de angustia, sensación de inutilidad, depresión”* (Belsky, 1990) producto del distanciamiento del círculo laboral y sus relaciones interpersonales, por ende, abordar aquella significa trabajar en el ámbito personal y/o íntimo de cada trabajador.

En relación al área de **ingresos, finanzas y pensiones**, la autora la subdivide en tres grandes temas: asesoría y orientación en temas de pensiones; fomento para el ahorro y educación para evitar el sobreendeudamiento; y la capacitación sobre el presupuesto familiar.

En cuanto al ámbito **previsional**, se debe considerar como una de las temáticas que reviste un mayor interés y preocupación por parte de las personas próximas a desvincularse, pues se sabe que una vez alcanzada la jubilación, si no se adoptan las medidas adecuadas, los ingresos disminuyen ostensiblemente, pudiendo provocar una crisis a nivel familiar. Es por ello que el **fomento para el ahorro y la educación para evitar el sobreendeudamiento**, temáticas que de igual forma deben ser abordadas dentro de un Programa/Acciones, permite generar una *“oportunidad única para cambiar la fisonomía”*²⁰ de las familias. Complementariamente la **capacitación sobre el presupuesto familiar** resulta una herramienta de importancia, que permite paliar la disminución de los ingresos, generando conciencia e incentivando en las familias una cultura para el ahorro.

Y como tercera gran área, se presenta la **dimensión cultural o del ocio y relaciones sociales**, en la que se abordan dos temas los cuales se encuentran vinculados entre sí, estos son el **fomento e inclusión en actividades recreativas y deportivas**; y las relaciones sociales. La primera de ellas, permiten generar en las personas una oportunidad para utilizar de forma productiva su tiempo libre y de esta manera incentivar las **relaciones sociales** con otros individuos.

Según los autores Madrid y Garcés (2000), existen **Factores o Variables** que inciden *“de una u otra forma en la apreciación que tienen las personas al momento de jubilarse y consecuentemente en la actitud que los trabajadores muestran...”* hacia esta etapa, como también en el proceso en que se ejecuta el Programa/Acciones, éstos son: el género de los trabajadores; el nivel educativo de las personas que han de jubilar; cargo o posición jerárquica que desempeñan los trabajadores dentro de la organización;

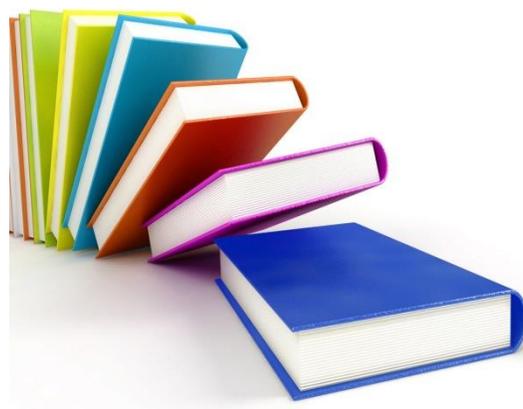
²⁰ Fundación estudios Financieros. (2010). Decálogo del Ahorro Familiar. España. Pag: <http://www.diarioya.es/content/dec%C3%A1logo-del-ahorro-familiar-en-espa%C3%B1a>

tiempo en que participan los trabajadores en el Programa/Acciones; metodología de trabajo; tipo de encargado y/o ejecutor de las estrategias; la Infraestructura y Equipamiento del local.

Aludiendo a que lo anterior responde a un sustento teórico, aplicado a experiencias que responden a otras realidades, pero que reportan a un tema común como es la desvinculación laboral, surge el interés del equipo tesista por conocer a cabalidad los Programa/Acciones de preparación para la jubilación, realizadas en algunas empresas de la provincia de Concepción, con el objetivo de tener claridad sobre lo que se está ejecutando hoy en torno a este tema. Teniendo presente la importancia de estas estrategias, ya que permiten otorgar herramientas para la adaptación de las personas dentro de esta nueva etapa, pues la jubilación implica una nueva ocupación del tiempo y exige una preocupación adecuada para ello.



CAPÍTULO II



Marco Teórico

Una de las principales teorías psicosociales que describe cómo las personas se desarrollan en la tercera edad, fue elaborada por Robert Atchley, Profesor y Presidente del Departamento de Gerontología de la Universidad de Naropa en Boulder, Colorado, Estados Unidos.

La **Teoría de la Continuidad**, plantea como el proceso de vida que poseen las personas a lo largo de todas sus etapas, influirá rotundamente en como afrontarán su vejez, pretendiendo evidenciar la importancia de mantenerse activo y vital, de una etapa laboral a una de retiro.

Este proceso de continuidad comienza con la denominada **etapa remota**, la que ubica al trabajador pensando en su retiro como un evento que ocurrirá en el futuro, manteniendo una actitud positiva ante tal situación. En la siguiente **etapa** denominada **próxima**, el trabajador comienza a asistir a programas de preparación para la jubilación, de manera de anticipar el proceso. Luego la **etapa de luna de miel**, está cargada de euforia, ya que el jubilado se siente libre por primera vez de atravesar por experiencias que antes no podía realizar...²¹ Las etapas posteriores que se exhiben como parte del proceso del jubilado, no se presentan en todos los casos, destacándose la **etapa de rutina, desencanto y la reorientación**, las que pueden resultar caóticas si en las etapas anteriores no existió una correcta atención.

De acuerdo a esta teoría, durante el proceso de envejecimiento no se puede afirmar con carácter general que se produce una desvinculación social del sujeto, ni que un aumento de su actividad o participación llevará aparejado un incremento en su nivel de bienestar subjetivo en la misma medida. Lo que establece es que el nivel de actividad que una persona va a manifestar en este proceso estará en función de su trayectoria vital y del patrón de actividades que haya presentado durante las etapas anteriores. La continuidad representa, de esta manera, un modo de afrontar los cambios físicos, mentales y sociales que acompañan al proceso de envejecimiento²². Este patrón de

²¹ Galiano-Quñones Carlos. (2010) " El significado y preparación hacia la jubilación por parte de los empleados docentes y no docentes de una institución pública universitaria". Universidad Carlos Albizu de San Juan. Puerto Rico.

²² García Martín Miguel Ángel. (2002). "La actividad y el ocio como fuente de bienestar durante el envejecimiento" , Universidad de Málaga. España. Extraído de <http://www.efdeportes.com> Revista Digital - Buenos Aires - Año 8 - N° 47 Pág. 3

*continuidad no sólo se manifestará en el nivel de actividad que muestran las personas mayores, también encontrará su eco en el resto de las esferas que componen el comportamiento. Así, se podrá observar una continuidad interna, manifestada a través de la existencia a lo largo del tiempo de patrones psíquicos estables, tales como: el temperamento de la persona, sus preferencias, actitudes, creencias, visión del mundo, etc.*²³

Para este estudio, la teoría de la continuidad genera una especial relevancia en el proceso de envejecimiento y en la explicación de los patrones de actividad que van a presentar las personas durante esta etapa, puesto que, como ya se mencionó, el paso a la vejez es una prolongación de experiencias, proyectos y hábitos de vida del pasado. Es necesario el fomento y aplicación de un trabajo adecuado en la preparación para la etapa posterior, tarea que debería abordarse con los Programas/Acciones de preparación para la jubilación.

Así se entiende que la teoría de la continuidad está relacionada con aspectos fundamentales de esta investigación, el más importante se vincula con el tiempo en que se ejecutan estos Programas/Acciones, y si éste permite generar pautas de conducta en las personas, que les ayude a enfrentar apropiadamente la etapa de la jubilación. Para la medición de aquello se considerará la apreciación del trabajador, en base a la utilidad de las estrategias utilizadas por la empresa.

La teoría proporciona una mirada que permite entender la necesidad de preparar a los trabajadores, entregando herramientas que contribuyan a afrontar los cambios físicos, mentales y sociales que acompañan al proceso de envejecimiento, incluido el paso que se produce de ser una persona laboralmente activa a una jubilada y sus efectos. Así, el comportamiento exitoso va a depender de la propia vida del sujeto y las experiencias que ha adquirido a lo largo de ésta.

²³ Ídem García Martín Miguel Ángel (2002) "La actividad y el ocio como fuente de bienestar durante el envejecimiento". pág 4.

Marco Empírico

Las investigaciones recopiladas, atinentes al tema, corresponden a cuatro estudios realizados en distintos países.

El primero de ellos, llevado a cabo en nuestro país, se refiere a una investigación elaborada por la Universidad de Chile, relacionada con el escenario de la Prejubilación y la Jubilación.

Los siguientes dos estudios, corresponden a investigaciones desarrolladas en España, país que posee una profusa bibliografía en esta área temática, con artículos que explican y avalan de mejor manera la presente investigación.

Por último, se presenta un artículo realizado en Argentina, el cual destaca la importancia de preparar a los trabajadores para la jubilación, como parte de un proceso que se presenta de diversas formas en cada persona.

Prejubilación: ¿Butaca o Escenario?

*Patricio Ríos Segovia, Eugenio Gutiérrez Valpuesta,
Paulina Osorio Parraguez y Carol Wilson Bronfman.*

Serie Indagaciones Gerontológicas Nº 3; Proyecto "Observatorio social del envejecimiento y la vejez en Chile. Hacia una sociedad para todas las edades". Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago. Noviembre 2005.

Este estudio analiza la jubilación, la gestión social de la vejez, el papel del Estado, la sociedad civil y la prejubilación propiamente tal. Considera la realización de un diagnóstico referencial en relación al envejecimiento de la población de Chile, profundizando las características económicas, educacionales, laborales, el analfabetismo y la situación previsional.

En Chile la jubilación es un fenómeno social del cual se ignora su importancia y se desconocen sus implicancias sociales e individuales, pues ésta sucede al interior de una estructuración de valores y de orientaciones culturales en que los diferentes agentes sociales olvidan el progresivo envejecimiento demográfico de Chile. Este descuido debiera ser el resultado directo de una gestión social sobre el proceso de envejecimiento y la vejez propiamente tal, tanto por el Estado como por la Sociedad Civil. Sin embargo, ambos actores aún no han tomado suficiente conciencia, y la

jubilación con sus aristas de pre y post desarrollo, constituyen una de las áreas en que se refleja un estado de incipiente gestión social.

Se establece que surge como fenómeno nuevo dentro de la cultura y la sociedad del campo del envejecimiento y de la vejez, los cuales traen aparejados múltiples cambios, como el aumento de la expectativa de vida, reducción de la mortalidad infantil, mejores estrategias de cuidado, entre otros.

Los agentes sociales, “Estado y Sociedad Civil”, condicionan fuertemente el fenómeno de la jubilación. Por un lado el Estado ha incorporado a la jubilación en legislaciones positivas que regulan el funcionamiento del factor trabajo en la sociedad. Como tal, está unida a los sistemas de seguridad social. No obstante, han sufrido importantes modificaciones, como es el caso del cambio drástico de un sistema de previsión social de reparto a un sistema de previsión social de capitalización individual en el año 1981.

La función benefactora universal asignada al Estado hasta el año 1973, cambia y se restringe a un rol subsidiario estricto en el período 1973-1989, generando como resultado que el acto de jubilarse pasa del ejercicio de un derecho asumido en el proceso de acumulación de capital producto del ahorro de las generaciones laboralmente activas –trabajadores y empresarios--, cautelado y avalado por el Estado.

Respecto de la Sociedad Civil el adulto mayor está inserto en los grupos más pobres de nuestro país, lo que genera que la jubilación se enmarque como un factor de empobrecimiento y por consiguiente de la pérdida de múltiples elementos que sustentan a las personas dentro de una sociedad. Es por ello que estas personas pasan a depender directamente de familiares, ONGs, instituciones que realizan voluntariado, clubes de la tercera edad, etc, además del apoyo y la fuerte gestión social realizada por Iglesia Católica, el Ejército de Salvación, Fundaciones dedicadas a la caridad, Hogar de Cristo, Cruz Roja, etc.

Este estudio finaliza con el tema del envejecimiento, prejubilación y la situación desde las distintas percepciones. En este punto el equipo implementó una estrategia de investigación de las percepciones existentes en sujetos situados en posiciones diferentes; con y sin poder de decisión en empresas del sector público (CODELCO, Chilectra, Ministerio del Trabajo, Empresa Metrop. De Obras Sanitarias, Servicio Nacional Capacitación y Empleo y Ministerio Planificación y Cooperación) y privado (Fantuzzi, Sociedad de Fomento Fabril, Adidas, y Pollak Hnos. y Cía. S.A. Ind.Textiles. Con los primeros se realizaron una serie de entrevistas en profundidad, mientras que con los

otros se implementó la técnica de focus group. El objetivo consistió en conocer desde la percepción de los sujetos participantes de la muestra el fenómeno de la jubilación, el envejecimiento de la fuerza de trabajo, la capacitación, el sentido del trabajo, el cese de la actividad productiva y de la educación, para su posterior análisis.

Conclusiones:

La jubilación es un fenómeno que en general se percibe como no deseable en lo vivencial. La actividad laboral forma parte de una dimensión vital que no quisieran abandonar y su posibilidad es percibida como amenazante, en especial en relación al ingreso. El abandono legal de la situación de trabajo que implica la jubilación, sugiere también la necesidad de escenarios alternativos que implican no renunciar a la actividad.

Resulta interesante mencionar que existe prácticamente unanimidad en los entrevistados respecto de la necesidad de preparar el acto de la jubilación. En este sentido, las opiniones señalan que una adecuada preparación para jubilar ayudaría a la gente a preparar actividades alternativas, incluso de generación de ingresos, como asimismo apoyaría al grupo familiar para un evento que no sólo afecta al individuo que lo experimenta sino a todo su grupo familiar.

Por último, en las percepciones de los trabajadores, la preparación para la jubilación debiera cumplir múltiples funciones: i) prefigurar un tiempo distinto que precisa del desarrollo de destrezas diferentes (capacitaciones), ii) una oportunidad para aprovechar la experiencia de los trabajadores que se jubilan, iii) una oportunidad para mantener un vínculo diferente y creativo con la empresa de la cual se jubila.

La Preparación a la Jubilación: Nueva Ocupación del Tiempo:

María Rosario Limón Mendizábal.

Editor: Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid.

Publicación: 1993-01-01

Fuente: Revista Complutense de Educación; Vol 4, No 1 (1993); 53

Esta investigación realizada por María Limón Mendizábal profesora de psicología social de la Universidad Complutense de Madrid España se basó en la necesidad de demostrar que la jubilación representa para las personas un cambio fundamental en su vida, ya que en la sociedad en la que se vive, uno de los valores principales es ser productivo, por ello, la actividad laboral ocupa un lugar importante en su desarrollo.

Prescindir de ella, sin solución de continuidad, para muchas personas representa un vacío. Este cambio de su realidad exterior repercute en la totalidad del individuo, tanto en lo personal, familiar, económico y social. Por ello se considera muy importante la preparación para la jubilación (cuando se está activo), donde es necesario orientar la formación del individuo para que pueda participar y sea consciente y libre de su realidad personal y social.

La jubilación, por lo tanto, marca un momento trascendental para la vida de las personas y un cambio cualitativo que le afecta en todos los aspectos de su vida. Ahora su sistema vital no se organizará a través del trabajo, sino que, en base al tiempo libre. Esto puede provocar una disminución en el nivel de ingresos que incluso puede hacer depender a los jubilados de sus familiares o de instituciones, por lo tanto, la persona siente que ha perdido su función social, principalmente porque el trabajo es un medio de subsistencia que ofrece una serie de elementos, como el estatus social, contactos interpersonales, actividades e identidad. En consecuencia, se genera un sentimiento de “desganche social”, traducido en sentimientos de inutilidad, no sólo desde la perspectiva del jubilado, sino, también de su familia y la sociedad.

Se aborda también la importancia de motivar y enseñar al jubilado, ya que actualmente sólo se realiza una preparación para entrar al mundo laboral, competir y rendir. Este aprendizaje tiene relación a utilizar el tiempo libre, principalmente a través de la enseñanza del desempeño. Así, se destaca la importancia de enseñar a vivir el

tiempo libre, con programas de preparación a la jubilación que se inicien en el período inmediatamente antes de la jubilación (entre 2 y 5 años) y que aborden tres campos: Salud, Ingresos, finanzas y pensiones y la Dimensión educativa, cultural y del ocio, relaciones sociales y actividades.²⁴

Conclusiones:

La preparación a la jubilación viene a ser una de las etapas de formación permanente y constituye un proceso esencialmente educacional, entregado a través de programas de preparación de desvinculación laboral. Estos programas enseñan a las personas los conocimientos útiles para una nueva etapa vital, específicamente respecto del aprendizaje de hábitos nuevos e intereses.

Con los programas de preparación para la jubilación se trata de realizar con éxito una transición de objetivos vitales del trabajo a otros que llenen de sentido la vida del jubilado. La jubilación implica una nueva ocupación del tiempo y exige una preparación adecuada para ello.

La preparación a la Jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral.

Antonio José Madrid García y Enrique J Garcés de Los Fayos Ruiz.

Anales De Psicología, 16(1), 87-99. doi:10.6018/analesps.16.1.29981

Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal.

Es un artículo científico realizado por Antonio José Madrid García y Enrique J Garcés de Los Fayos Ruiz, profesores de psicología de la Universidad de Murcia España. Estos docentes por medio de este artículo presentan una recopilación de antecedentes sobre los aspectos psicológicos y sociales asociados a la jubilación. En primer lugar describen los factores que originan las percepciones de los trabajadores sobre la jubilación, así como los instrumentos que se han utilizado habitualmente para evaluar dichos factores, y las consecuencias negativas de carácter psicológico que se pueden apreciar en las personas que no se adaptan bien al retiro. De igual forma analizan el

²⁴ Remitirse a Marco Conceptual

buen ajuste emocional de las personas que se jubilan y los procesos que explican la percepción de satisfacción que determinados trabajadores sienten.

Este artículo se basa principalmente en dar una aproximación en el tema de la jubilación por parte de los trabajadores. Busca recoger las tendencias actuales en relación a los estudios existentes en esta temática, indagando así en el conocimiento detenido de la realidad de este trabajador, lo que puede permitir establecer las medidas preventivas que ayudan a las personas a una mejor adaptación a esta nueva realidad.

Los factores predictivos de la preparación para la jubilación utilizados por los autores establecen la actitud que tendrá el trabajador "positiva o negativa", cuando han de jubilarse:

El primero de ellos tiene relación con el **Sexo o Género** del trabajador, ya que a pesar de ser una variable recientemente considerada, existen diferencias entre hombres y mujeres. Según Secombe y Lee (1986) *"la menor satisfacción en el retiro por parte de las mujeres era debido a un menor nivel de ingresos económicos"* lo que Gratton y Haug (1983) aducen como una *"desventaja en sus oportunidades para obtener una pensión, ya que ellas, tienen más discontinuidad en sus trabajos, producto de las responsabilidades en casa, que culturalmente se les han asignado"*²⁵ lo que conllevaría a un menor monto en su cuenta de capitalización individual al momento de jubilar.

En segundo lugar está el **Nivel educativo** de la persona que ha de jubilar, este *"juega un importante papel en la predicción del posterior ajuste a la jubilación (siempre en conjunción con las demás variables). Parece que a mayor nivel educativo mejor ajuste, debido a que también son los que mejor planifican esta nueva situación vital."*²⁶

En tercer lugar, se encuentra el **Cargo o Posición jerárquica** que desempeñan los trabajadores dentro de la organización. Henkes y Siegers (1994) observaron como *"las razones positivas para la jubilación (disfrutar de actividades, mas libertad, y relacionarse más con la pareja) corresponden a trabajadores en ocupaciones más altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector servicios"..." mientras que las razones neutras o negativas para la jubilación (salud, trabajo muy estresante, o conflicto con los*

25 Madrid Antonio, Garcés Enrique.(2000) *La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. Universidad de Murcia. Anales de Psicología. Vol 16 N°1. Pag 87-99. España

26 Idem Madrid Antonio, Garcés Enrique, pag 92.

compañeros) se hallaron en profesionales con niveles inferiores, con una menor formación y en el sector industrial".²⁷

Conclusiones:

La jubilación es un evento estresante para quienes el retiro tiene implicaciones negativas, es decir, para los que son forzados al retiro involuntario, por razones de salud, de la empresa, o para quienes experimentan que la salud o que los ingresos económicos disminuyen después de la jubilación.

Muy pocos estudios han incluido al contexto organizacional en el proceso de la jubilación y las consecuencias que para éste trae la jubilación. Una visión totalizadora del proceso de la jubilación debería incluir al trabajador y al contexto empresarial, ya que el retiro conlleva determinados efectos en los individuos y en la empresa.

Destacan la importancia de las acciones formativas de preparación a la jubilación, las cuales deben realizarse a una edad más temprana, estableciendo como la edad idónea los 50 y 55 años, puesto que la receptividad de los individuos a esta edad es mayor que los que se encuentran más cerca de la jubilación.

Capacitar para la Jubilación y el Retiro

María Carmen Buelga Otero

Formación y Capacitación del Talento Humano, Revista Electrónica GestionPolis.com
Noviembre 2006. Docente del Programa Preparación para el Retiro de la PNA.
Argentina.

Este artículo al igual que los anteriores resalta la importancia del trabajo como eje articulador de la persona, y como éste se encuentra condicionado al valor asignado por la sociedad en donde se vive. Su relevancia radica en resaltar este cambio de la jubilación o retiro como un proceso distinto en todas las personas, por lo tanto es imperativo realizar una preparación para esta etapa.

Así las situaciones que se presentan en la jubilación no se muestran de la misma forma, ni afectan a las personas con la misma intensidad. Incluyendo factores como la salud, la economía, la familia, las amistades, las actividades deportivas y las recreativas,

²⁷ Idem Madrid Antonio, Garcés Enríque, pag 91.

haciendo que cada futuro jubilado tenga una actitud diferente. Además se menciona que independiente de la edad, para aquellos sujetos que acostumbraban a estructurar su vida en torno al trabajo, el cambio que genera el retiro laboral por jubilación puede provocar algunos trastornos como: sentimientos de preocupación, ansiedad, inquietud, sentimiento de inutilidad y confusión, que pueden afectar el autoestima, principalmente por el valor asignado culturalmente al trabajo.

Finalmente se destacan los aspectos importantes a tener en cuenta en los programas de preparación para la jubilación, siendo éstos:

- Recursos económicos que pueden cubrir las necesidades básicas.
- Nivel de las interacciones sociales y tipo de participación en diversas actividades comunitarias no vinculadas al empleo.
- Intereses alternativos que permitan estructurar al jubilado su tiempo libre productivamente y,
- El grado de salud y bienestar físico.

Conclusiones:

Escasa importancia para la preparación hacia el tránsito de la vida laboral a la jubilación o el retiro, a diferencia de la gran atención que posee la preparación del individuo para su inserción en el mundo profesional y laboral, a través de programas de educación y de formación.

La preparación para la jubilación no debe comenzar unos meses antes a este acontecimiento, sino mucho antes y de manera continuada, la misma debe estar encaminada a prevenir sus efectos negativos y a permitir que el sujeto pase de la instancia productiva, al plano creativo, para mantener su sentimiento de identidad, su autoestima y readecuar su proyecto de vida a la nueva situación.

Marco Conceptual

Habitualmente se puede utilizar el término jubilación en dos sentidos: uno hace referencia a un proceso de transición, desde la vida laboral a una vida sin trabajo remunerado; mientras que también se asocia al periodo de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado en adelante.

La preparación para la jubilación, no ha sido tratada profundamente dentro de las empresas puesto que, en general, existe una concepción de preparar a las personas para el ingreso al mundo laboral y no así una vez terminada esta relación. Por esto, surge la necesidad de abordar el tema, teniendo como base el crecimiento progresivo del número de personas próximas a alcanzar la jubilación por edad legal, lo que se refleja en los cambios socio-demográficos que experimenta la población.

Se plantea interesante el desafío de aprender a ocupar el tiempo libre del que se dispone de forma satisfactoria y significativa.

Bajo esta premisa, surgen los **Programas/Acciones de preparación para la jubilación**, los que se realizan en la fase de pre-jubilación y que, según la literatura, deberían concretarse de dos a cinco años antes del retiro.

La distinción entre programa y acción en esta materia se presenta por la continuidad en el tiempo en que se ejecutan. Ambos están dirigidos a trabajadores activos, que buscan prepararse para vivir esta importante etapa de la vida, con el objetivo de mantener su salud (física, mental y social), bienestar personal y calidad de vida. *“Esta preparación para la jubilación trata de realizar con éxito una transición de objetivos vitales y de trabajo, a otros que llenen de sentido al jubilado y así obtener una mejor calidad de vida”*.²⁸

Centran su atención principalmente en tres grandes áreas (Limón, 1993), las que incorporan temas fundamentales para preparar a los trabajadores hacia esta nueva fase, encontrando de esta forma:

La **salud física**, pues se sabe que *“un estilo de vida sedentario acelera el proceso de envejecimiento. Frente a esto, la práctica de ejercicio físico incrementa, por ejemplo,*

²⁸ Limón Mendizábal, María Rosario “La Preparación a la Jubilación: Nueva ocupación del tiempo. Revista complutense de educación, ISSN 1130-2496, Vol. 4, Nº 1, 1993. España.

la flexibilidad articular, la fuerza muscular, la respuesta cardíaca y la capacidad pulmonar". (Bammer y Burrus-Bammel, 1996). Asimismo, "favorece las funciones fisiológicas y permite frenar el declive físico motivado por la edad, mostrando igualmente su repercusión positiva sobre el funcionamiento cognitivo". (Blair, Kohl, Barlow, Paffenbarger, Gibbons y Macera, 1995).

Por otro lado el ámbito **nutricional**, es considerado dentro de los programas, ya que "los hábitos alimentarios inadecuados se convierten en un factor de riesgo importante de morbilidad y mortalidad, contribuyendo a una mayor predisposición a infecciones y a enfermedades crónicas asociadas con el envejecimiento, lo que disminuye la calidad de vida de éste colectivo humano".²⁹

Otra de los temas abordado es la **salud psicológica**, ya que "en esta etapa hay una mayor incidencia de enfermedades mentales asociadas a síndromes de angustia, depresión, aislamiento y sentimiento de inutilidad producto de la jubilación, los que podrían derivar en el deterioro de su salud psíquica".³⁰

Se considera también, como tema de importancia las asesorías en materia **previsional**, por cuanto una vez alcanzada la jubilación existe "una reducción de los ingresos que impacta en el nivel y calidad de vida"³¹ provocando una estrechez económica tanto en la persona como en el grupo familiar. Además, su situación de sujeto pasivo lo visualiza como una carga familiar y social, "situación que se agrava si el trabajador presenta una enfermedad"³² que implique un aumento en el gasto del presupuesto familiar.

En relación a lo anterior, una de las temáticas que ayuda al trabajador a atenuar el impacto de la disminución de sus ingresos, es el **fomento para el ahorro y la educación para evitar el sobreendeudamiento**, pues al trabajarlas, se generan instancias únicas para enfrentar "las dificultades actuales y la incertidumbre económica... el mundo del ahorro afronta una profunda e ineludible transformación que modificará los hábitos y directrices que han guiado el comportamiento de las familias en esta materia. Asimismo la **capacitación sobre el presupuesto familiar** resulta

²⁹ Restrepo, Sandra, Morales, Rosa María, Ramírez, Martha Cecilia, López L, María Victoria, Varela Luz Estela. (2006). "Los Hábitos alimentarios en el adulto mayor y su relación con los procesos protectores y deteriorantes y salud". Extraído de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182006000500006

³⁰ Belsky, Janet. (1990). "Psicología del Envejecimiento". Jubilación. (p. 331). España. Ediciones Paraninfo .

³¹ Idem Sánchez M° Teresa. Apunte Jubilación.

³² Servicio Nacional del Adulto Mayor. (2007). *Estudio Alternativas de Empleabilidad en población mayores de 50 años. Programa de Intervención Innovadora en Adultos mayores.* Chile. Extraído de www.senama.cl/filesapp/Estudio_Empleabilidad.pdf

“fundamental para concienciarse de la envergadura del problema siendo necesario presentarlo de forma pedagógica a la población para, a partir de ahí, ayudarlos a adoptar las iniciativas que resulten necesarias”³³

Otro tema abordado dentro de estas estrategias son las **actividades recreativas y deportivas**, presentándose la doble opción, entre la inactividad y la integración en diversas actividades, las que permitan transformar este nuevo tiempo, en un ocio productivo. Lo que dependerá en gran medida del apoyo que reciba el ex trabajador por parte de sus personas significativas (redes de apoyo), es decir, la familia y amigos principalmente. Es así como *“la relación previamente establecida entre dedicación al trabajo y uso de los periodos de descanso, parece esencial para iniciar correctamente la etapa del retiro. Aquellas personas que durante su vida anterior han sabido integrar equilibradamente su jornada laboral con sus ratos de descanso y entretenimiento poseen recursos suficientes para enfrentarse a su nueva situación”³⁴*. A través de estas se pretende también, fortalecer las **relaciones sociales**, principalmente porque al dejar el trabajo se pierde una importante ocasión de contacto con los compañeros. *“Las relaciones sociales que surgen y se mantienen en el ámbito laboral provocan un grado de satisfacción personal y su pérdida es una de las más graves que se sufren”³⁵*.

Por último, es necesario considerar además otros **factores o variables** que inciden en la apreciación de los trabajadores sobre estas estrategias e incluso hacia la propia jubilación. A los ya explicados en la sección anterior (Marco Empírico), es decir, **género, nivel educacional y cargo o posición jerárquica**, se suman el **tiempo de participación de los trabajadores**, en donde Madrid y Garcés (2000) estipulan que sería interesante que *“las acciones formativas de la preparación se realizaran a una edad más temprana... la edad idónea para realizar estos cursos preparativos es sobre los 50-55 años, ya que la receptividad de los individuos a esa edad es mayor que los que se encuentran muy cerca de la jubilación”*. Por tanto, se considera que una estrategia adecuado de preparación para la jubilación orientada a los trabajadores, en donde el objetivo sea lograr un cambio en su estilo de vida, que le permita afrontar de buena forma esta nueva etapa, debe iniciarse como mínimo 5 años antes de cumplida la edad para optar a la jubilación.

³³ Idem Fundación estudios financieros (2010)

³⁴ Forteza , José (1990). *La preparación para el Retiro*. Universidad Complutense de Madrid. Anales de Psicología pag 101-114. España

³⁵ Buelga, Maria. (2006). *Capacitar para la Jubilación*”. Docente del Programa Preparación para el Retiro, “FENIX”. España

Otro factor a considerar es la **forma de trabajo** de los temas, por ejemplo talleres, reuniones o entrevistas, capacitaciones, dinámicas grupales, cursos online, entre otros. A pesar que los autores no determinan una manera idónea de ejecución, Para Parker (1982) *“parece comprobada la eficiencia de las dinámicas grupales sobre las presentaciones maestras de los temas, para obtener un mayor conocimiento sobre los aspectos relativos a la jubilación”*.

En esta misma línea se encuentra también el **encargado y/o ejecutor del programa o de las acciones**, donde aparece la **modalidad interna**, y la **modalidad externa** (por ejemplo Organismos Técnicos de Capacitación OTEC).

Respecto a la primera, las ventajas que presenta en relación al diagnóstico, programación, ejecución y/o evaluación del Programa/Acciones, radica en el alto grado de conocimiento de la organización, de la cultura organizacional y del personal; las mejores posibilidades para implementar recomendaciones y el menor costo. Sin embargo, presenta desventajas referidas a evitar buscar hechos o llegar a conclusiones que pudieran considerarse negativas; carecer de objetividad y por último aceptar suposiciones instauradas institucionalmente.

En relación a la segunda modalidad, las ventajas que ésta presenta están relacionadas a ser menos propensas a **prejuicios** institucionales; tienden a ser más objetivos; contribuyen con una nueva perspectiva al contar una experiencia más amplia; pueden servir como árbitros o facilitadores entre las partes y si gozan de una buena reputación, puede contribuir para aumentar la credibilidad de lo realizado. Por otro lado, las desventajas están asociadas a no conocer lo suficiente la institución u organización; ser muy costosos; pueden ser percibidos como adversarios, causando que los miembros de la institución tomen una posición defensiva y además resulta difícil para la organización encontrar un ejecutor con expertiz.

Como último factor que afecta la apreciación de las personas ante este proceso, se presenta la **Infraestructura y Equipamiento del local donde se ejecuta el Programa/Acciones**, en donde lo importante a tener en cuenta *“es el espacio y sus implementos, puesto que, para que se genere un óptimo funcionamiento, debe existir un área donde se considere el tamaño del lugar, la disposición y el número de sillas, para dicho grupo en cuestión”*³⁶.

³⁶ M° Teresa (2009). “Cuestionario apuntes de clases”. Universidad de Concepción. Chile

Con respecto a la calidad y los implementos se debe considerar *“la temperatura, una iluminación adecuada, evitar ruidos que interfieran, equipamiento necesario para las actividades del grupo, ventilación y comodidad del mobiliario.*

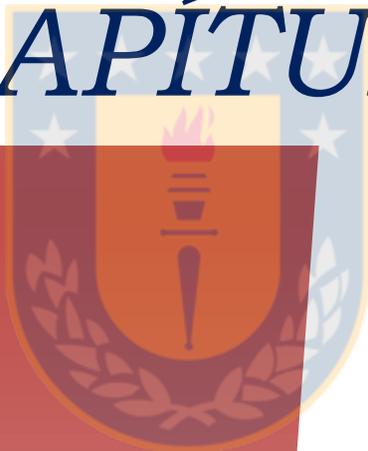
Así “el local debe permitir la realización de actividades del grupo, en un marco de confidencialidad y de intimidad para que se pueda instaurar un clima de confianza³⁷”.

En síntesis, es importante tener en cuenta estos factores o variables, ya que cada uno de éstos puede condicionar el proceso de desarrollo del Programa/Acciones y la receptividad de los trabajadores sobre los temas, y en consecuencia, otorgarle una connotación negativa a estas estrategias e incluso a la propia jubilación, si el desarrollo y la implementación no es adecuada.



³⁷ Idem Sanchez M° Teresa (2009). “Cuestionario apuntes de clases”.

CAPÍTULO III



Objetivos

Objetivo General:

- Indagar las estrategias en el ámbito de la desvinculación laboral por jubilación, desarrollados por las empresas seleccionadas de la provincia de Concepción.

Objetivos Específicos:

- Describir el Programa/Acciones de preparación para la jubilación existentes en las empresas ENAP Refinería Biobío y Compañía de Acero del Pacífico.
- Conocer la apreciación de las empresas ante el Programa/Acciones de preparación para la jubilación.
- Conocer la apreciación de los trabajadores ante el Programa/Acciones de preparación para la jubilación en los cuales participan.



Metodología

Tipo de investigación:

En la investigación se utilizó un enfoque de **tipo cuantitativo** en cuyo análisis se buscó medir la apreciación de los actores involucrados y las preferencias de estos, en cuanto a las estrategias que han sido utilizadas. Todo lo anterior con una orientación de tipo **Exploratorio-Descriptivo**.

El estudio “Exploratorio”, surge por la necesidad de obtener una primera mirada respecto a las estrategias de preparación para la desvinculación laboral por jubilación, en las empresas seleccionadas de la provincia de Concepción.

En cuanto a la orientación “Descriptiva” de este estudio, como lo indica su nombre se busca alcanzar una descripción más precisa de las variables identificadas, las cuales son: **El Programa/Acciones de preparación para la Jubilación**, conociendo los temas que se abordan y las diferentes características que los componen, además, la apreciación de los actores involucrados; **Trabajadores que se encuentren participando o hayan participado de estos programas y los representantes y/o ejecutores en las empresas**.

Respecto a su realización en el tiempo, esta investigación se constituyó como un estudio de tipo **Sincrónico Transversal**, ya que la recolección de datos se realizó en un sólo período de tiempo, esto es, diciembre del año 2012 y enero del año 2013.

El diseño de estudio correspondió al **tipo pre experimental, de sólo post test con un solo grupo**, puesto que se conoció sólo la apreciación que poseen los representantes de las empresas y los trabajadores que participan o hayan participado de algún programa o acción de preparación para la jubilación antes de cumplir la edad legal.

Unidad de Análisis:

Corresponde a los programas o acciones de preparación para la jubilación, destinado a todos aquellos trabajadores que se desvincularán una vez alcanzada la edad legal para optar a la jubilación.

Unidad de Observación:

Se presentan dos unidades de observación, correspondientes a:

- 1) Representantes y/o ejecutores del Programa/Acciones de preparación para la jubilación en las empresas ENAP Refinería Biobío, perteneciente a la comuna de Hualpén y la Compañía de Acero del Pacifico (CAP) de la comuna de Talcahuano.
- 2) Trabajadores/as próximos a cumplir la edad legal, que participen o hayan participado en estos programas o acciones.

Universo:

Está constituido por trabajadores próximos a cumplir la edad legal de jubilación de las empresas de la provincia de Concepción, que cuenten con Programas/Acciones de preparación para la jubilación.

Muestra:

1) La muestra en las empresas seleccionadas, fue de tipo no probabilística, por medio de informantes claves, referidos a representantes de la empresa vinculados directamente al área de recursos humanos o bien al Programa/Acciones de preparación para la jubilación.

2) En relación a los trabajadores/as, la muestra fue de tipo no probabilístico, ya que se utilizó la selección accidental o casual. Esto se origina principalmente porque una vez conocido el universo dentro de las empresas, se seleccionó algunos trabajadores, quienes en base a un criterio de disponibilidad y voluntariedad, participaron de éste estudio.

Fuentes de información:

De tipo primaria, atendiendo a que la información fue proporcionada por las empresas a través de sus representantes y los trabajadores que participen o hayan participado de estas estrategias.

Criterios de inclusión:

Empresas:

- ✚ Empresas en la provincia de Concepción
- ✚ Con estrategias (Programa/Acciones) de preparación para la desvinculación laboral por jubilación de sus trabajadores
- ✚ Con representantes y/o ejecutores de estos Programas/Acciones.

Trabajadores:

- ✚ Trabajadores y trabajadoras que participan o hayan participado en las estrategias impulsadas por las empresas.
- ✚ Edades que fluctúen entre los 50 y 60 años para mujeres y 55 y 65 años para los hombres.

Técnicas de recolección de datos:

La obtención de la información contempló una **entrevista** al representante y/o ejecutor del programa en la empresa, instancia en que se realizó un **cuestionario auto-administrado**; en cuanto a los trabajadores se les aplicó un cuestionario de similares características.

Instrumento:

Luego de una extensa revisión de artículos y estudios y tras un proceso de operacionalización, el equipo diseñó dos instrumentos (Representantes/Ejecutores y Trabajadores Participantes), del tipo Cuestionario, con preguntas cerradas y preguntas abiertas; donde se consultó las características del programa y la apreciación de los actores. Incorporó la utilización de escalas tipo Likert, donde las categorías de respuesta se ordenan desde el “totalmente satisfecho” al “totalmente insatisfecho”.

Dentro de éstos, se recopilaron las **temáticas** que necesariamente debiesen estar presentes dentro de un Programa/Acción de preparación para la jubilación, las cuales son:

- Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.
- Cuidados de la Salud Psicológica.
- Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.
- Fomento y/o Ayuda para el Ahorro
- Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.
- Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.
- Incorporación o cambio de Jornada a Tiempo Parcial en la Empresa.
- Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas.
- Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas.

Para la medición de los temas anteriores se utilizaron las características (factores o variables) que según los autores Madrid y Garcés son necesarias para ejecutar un Programa/Acciones, estos son:

- Tiempo del Programa/Acciones
- Metodología de trabajo realizado en el Programa/Acciones
- Modalidad utilizada en el Programa/Acciones
- Horario en que se lleva a cabo el Programa/Acciones
- Entidad ejecutora del Programa/Acciones

Procedimiento:

El procesamiento de los datos contempló la utilización del programa computacional Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

CAPÍTULO IV



Resultados y Análisis

Este proceso inició con la exhaustiva búsqueda de empresas en la provincia de Concepción que presentaran los criterios de inclusión propuestos para esta investigación. De acuerdo a lo anterior se logró contactar a las empresas ENAP Refinería Biobío y la Compañía de Acero del Pacífico (CAP), entidades que desarrollan Programa/Acciones, tendientes a la desvinculación laboral de sus trabajadores próximos a cumplir la edad legal.

En ambas empresas se sostuvo entrevistas con los encargados de estos Programas/Acciones, quienes accedieron a participar y desarrollar este estudio dentro de sus dependencias y además, proporcionar el contacto con los trabajadores seleccionados para la muestra, teniendo en consideración la disponibilidad y la voluntariedad que presentaran para participar.

Antes de comenzar a detallar los resultados obtenidos en ambas empresas, es necesario otorgar al lector una contextualización de éstas, puesto que cada una exhibe una situación particular.

Así, según lo relatado por las representantes de la empresa ENAP Refinería Biobío, actualmente se realizan temáticas considerando el número de personas a desvincularse anualmente, situación que difiere de los años anteriores, en donde la empresa contaba con un programa que abarcaba una amplia variedad de temáticas, el cual debió ser ajustado en base al nuevo presupuesto asignado, quedando reducidas sólo a acciones de preparación para la jubilación, las que otorgan principal importancia a las asesorías u orientaciones en materia de pensiones.

En cuanto en la Compañía de Acero del Pacífico (CAP), durante el año 2009, se realizó un programa que contó con un alto nivel de participación por parte de los trabajadores, sin embargo, y tras un proceso de desvinculación masiva que afectó a la empresa, se le atribuyó una connotación negativa a éste, provocando un paulatino ausentismo, lo que desencadenó una reestructuración del programa y una reducción del presupuesto, que culminó sólo en acciones orientadas al área previsional para los trabajadores, las que son ejecutadas en la actualidad. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores, dentro del estudio, de igual forma contestaron acerca de otras temáticas abordadas, puesto que para realizar la investigación se consideraron a aquellos

trabajadores que participaron de aquel programa/acción de años anteriores y a los que actualmente participan de éste.

A Continuación se exponen los resultados obtenidos, agrupando las respuestas de los encargados de este Programa/Acciones, en el punto **“resultados y análisis de empresas”** y las respuestas de los trabajadores participantes, expresados en el punto **“resultados y análisis de los trabajadores”**.

Resultados y Análisis de Empresas

Los resultados y análisis expuestos a continuación, se presentan en tres secciones; Antecedentes de la empresa, Temáticas incorporadas en el Programa/Acciones y Características del Programa/Acciones y su apreciación.

1. Antecedentes generales de las empresas

Tabla Nº1: Antecedentes de ambas empresas

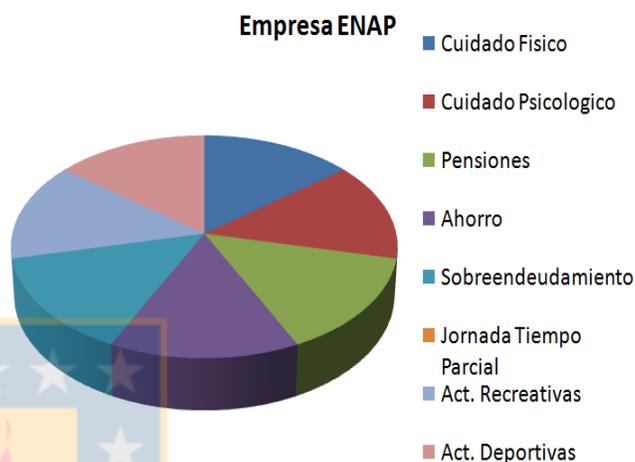
Empresa	Tipo de empresa	Sector productivo	Encargado de la detección de necesidades	Participantes de la detección de necesidades	Modalidad de la detección de necesidades
ENAP	Pública	Secundario (dedicadas a la manufactura y procesamiento de materias primas).	Departamento de Recursos Humanos	-Equipo técnico de RRHH	-Reuniones grupales con el Equipo Técnico de Recursos Humanos. - Observación de la población
CAP	Privada	Secundario (dedicadas a la manufactura y procesamiento de materias primas).	Departamento de Recursos Humanos	-Sindicatos -Directores - Gerentes	-Reuniones interdepartamentales

2. Temáticas incorporadas en el Programa/Acciones y apreciación según sus representantes.

Gráfico N°1:



Gráfico N°2:



Dentro de los temas trabajados, ambas empresas coinciden en incorporar dentro de sus estrategias el tema “asesorías y/u orientaciones en temas de pensiones”.

De acuerdo a lo señalado al inicio de la exposición de resultados, la empresa CAP en la actualidad, sólo incluye como parte de sus estrategias, acciones dirigidas a esta temática, respecto de lo cual se muestran “totalmente satisfecho”.³⁸

Por otra parte, la empresa ENAP, señala que se incluyen la mayoría de los temas antes mencionados, con excepción de la “incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial”. Cabe hacer presente que las estrategias se ejecutan con el carácter de acciones de preparación para la jubilación, evidenciando en general una apreciación positiva (“satisfecho” y “totalmente satisfecho”) en relación a los temas abordados.³⁹

³⁸ Ver Anexo: Gráfico N°2

³⁹ Ver Anexo: Gráfico N°3

3. Características y apreciación sobre el desarrollo del Programa/Acciones, según representantes.

En este punto se exponen las características del Programa/Acciones, circunscritas al tiempo de ejecución, metodología de trabajo, modalidad utilizada, horario de ejecución de las actividades, tipo de ejecutor y satisfacción respecto al cumplimiento de expectativas, en relación a la implementación del Programa/Acciones, además de la apreciación en torno a la ejecución de las mismas.

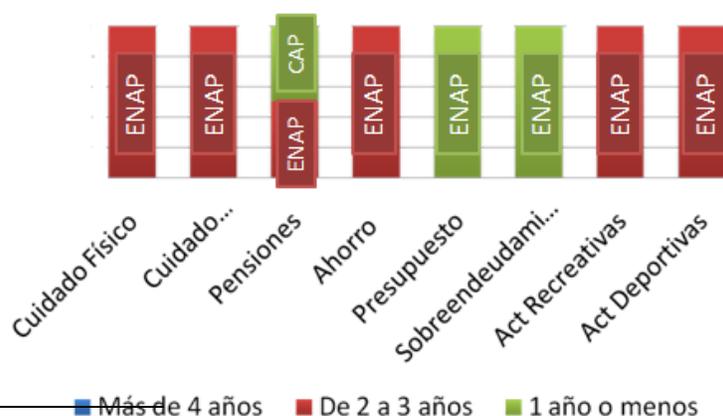
Características del Programa/Acciones:

1. Tiempo de Ejecución:

El tema “asesorías y/u orientaciones en temas de pensiones” presente en ambas empresas, es ejecutado en diferentes tiempos por estas. CAP señala que posee una duración de **1 año o menos**, indicando estar “ni satisfecho, ni insatisfecho” en relación a este⁴⁰. Por otro lado en ENAP, en general los temas tratados tienen una duración de **2 a 3 años** (incluido el tema de pensiones), a excepción de la “capacitación sobre el presupuesto familiar y la educación para evitar el sobreendeudamiento” que presentan una duración de **1 año o menos**. Es necesario señalar que el alcance de estos temas, pese a ejecutarse en varios años, presentan un carácter más parecido a acciones de preparación que a un programa propiamente tal. A su vez, en esta empresa la apreciación sobre esta variable exhibe una tendencia positiva (“satisfecho y totalmente satisfecho”)⁴¹

**Tiempo de Ejecución
“Empresas ENAP y CAP”**

Gráfico N°3:



⁴⁰ Ver Anexo: Gráfico N°4

⁴¹ Ver Anexo: Gráfico N°5

2. Metodología de trabajo:

Esta característica se refiere específicamente a la forma de trabajo utilizada para ejecutar el programa/acción, en este caso se consideraron; talleres, reuniones y/o entrevistas, dinámicas grupales, capacitaciones y cursos online.

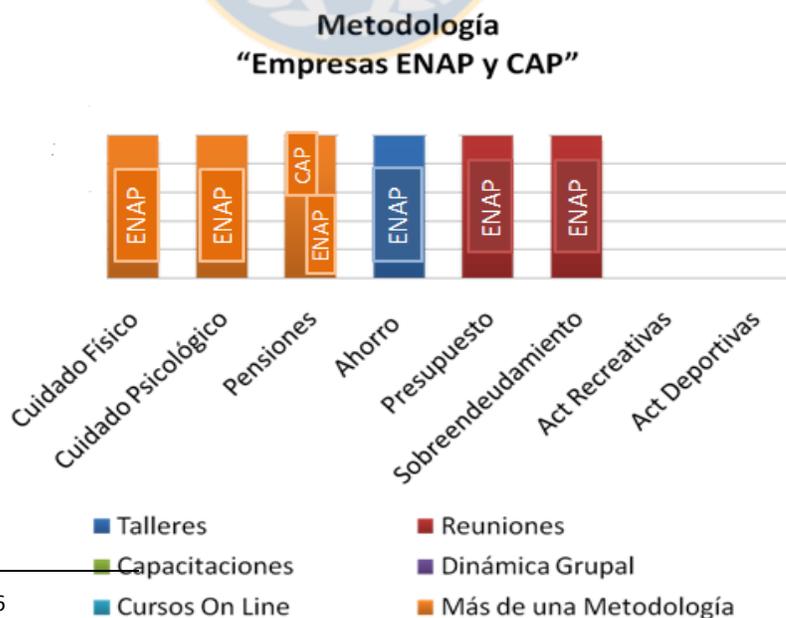
De acuerdo al tema que presentan en común ambas empresas, se indica que estas coinciden en utilizar **más de una metodología de trabajo**. La empresa ENAP lo desarrolla a través de **dinámicas grupales y talleres**, mientras que la empresa CAP además de esos incluye las **reuniones y/o entrevistas**.

Cabe indicar, que en los temas de *“cuidado físico y psicológico”* trabajados por la empresa ENAP, utilizan la misma metodología indicada anteriormente. Los temas, *“ayuda para el ahorro, presupuesto familiar y educación para evitar el sobreendeudamiento”* solo utilizan una metodología de trabajo, ya sean talleres o reuniones.

Respecto a la apreciación de ambas empresas, estas poseen una tendencia positiva. CAP indica estar *“totalmente satisfecho”*⁴², pues considera que el método utilizado resulta de real ayuda para los trabajadores, mientras que para la empresa ENAP, su apreciación se concentra entre las categorías *“satisfecho”* y *“totalmente satisfecho”*.⁴³

Es relevante señalar que la empresa ENAP no menciona su apreciación sobre los temas de fomento e inclusión en actividades recreativas y actividades deportivas.

Gráfico N°4



⁴² Ver Anexo: Gráfico N°6

⁴³ Ver Anexo: Gráfico N°7

3. Modalidad utilizada:

Esta característica se refiere específicamente a la forma de entrega de los contenidos que contemplan los temas seleccionados, en este caso se consideraron; material audiovisual, exposiciones orales, focus group, material escrito y boletines informativos.

A diferencia de la metodología, la modalidad que se utiliza en ambas empresas sin excepción, incluye **diferentes modalidades de trabajo**, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla Nº2: Modalidades utilizadas en las empresas

Temas del Programa/Acciones	Empresa	Más de una Modalidad
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	ENAP	Exposición Oral + Material escrito
	CAP	Tema no vigente
Cuidados de la Salud Psicológica.	ENAP	Material Audiovisual + Exposición oral + Material escrito
	CAP	Tema no vigente
Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.	ENAP	Material Audiovisual + Exposición oral+ +Focus Group + Material escrito+ Boletín Informativo
	CAP	Exposición oral + Focus Group+ Material escrito informativo
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	ENAP	Material audiovisual+ exposición oral + Focus Group + Boletín Informativo
	CAP	Tema no vigente
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	ENAP	Material Audiovisual+ exposición oral+ Focus Group
	CAP	Tema no vigente
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	ENAP	Material Audiovisual + Exposición Oral +Focus Group
	CAP	Tema no vigente
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas	ENAP	Material Audiovisual+ Exposición oral + Boletín Informativo
	CAP	Tema no vigente
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	ENAP	Exposición Oral + Boletín Informativo
	CAP	Tema no vigente

En relación a la apreciación que poseen las empresas respecto a la modalidad, CAP manifiesta estar *“totalmente satisfecho”*, principalmente porque la información se entrega de forma variada y suficiente.

En el caso de ENAP, la tendencia se centra en la opción *“Satisfecho”* y *“totalmente satisfecho”*.

Gráfico N°5:

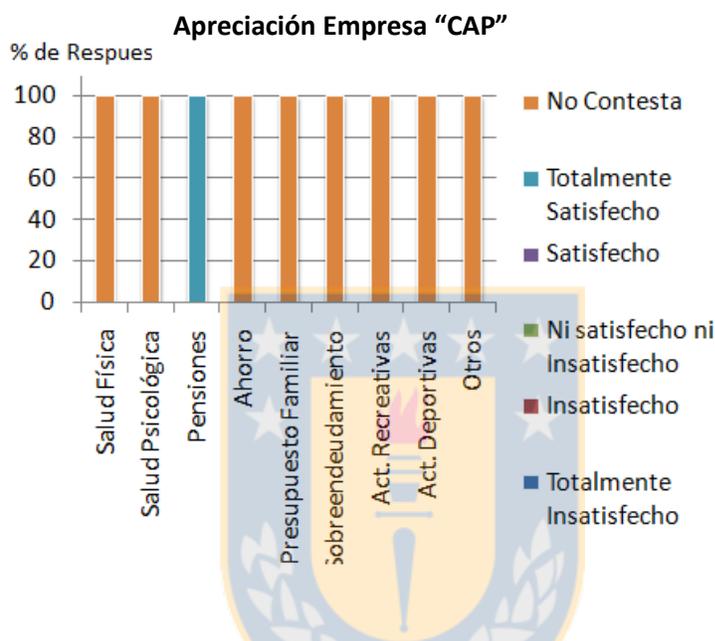
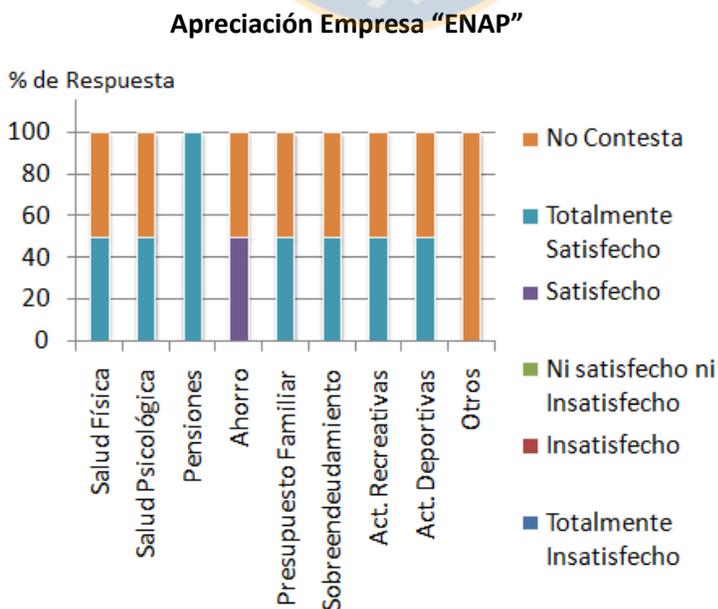


Gráfico N°6:

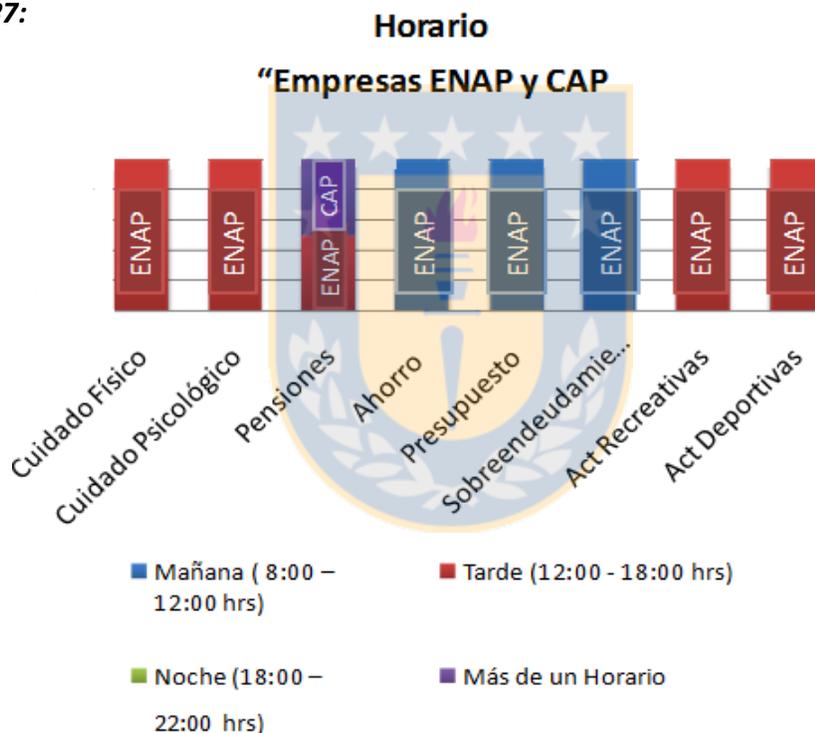


4. Horario en que se realizó el Programa/Acciones:

De manera global ambas empresas coinciden en trabajar el tema “asesorías y/u orientaciones en temas de pensiones” durante la jornada de la **tarde**, sin embargo, CAP incorpora también el desarrollo de este tema durante la **mañana**, por lo tanto, utiliza más de un horario de trabajo, del cual manifiesta estar “totalmente satisfecho”.⁴⁴

Los horarios empleados por la empresa ENAP, para el resto de sus temas, se concentran durante la **mañana** (8:00- 12:00 hrs) y **la tarde** (12:00- 18:00 hrs), los cuales fueron calificados en su totalidad de manera positiva (“totalmente satisfecho”).⁴⁵

Gráfico N°7:



⁴⁴ Ver Anexo: Gráfico N°8

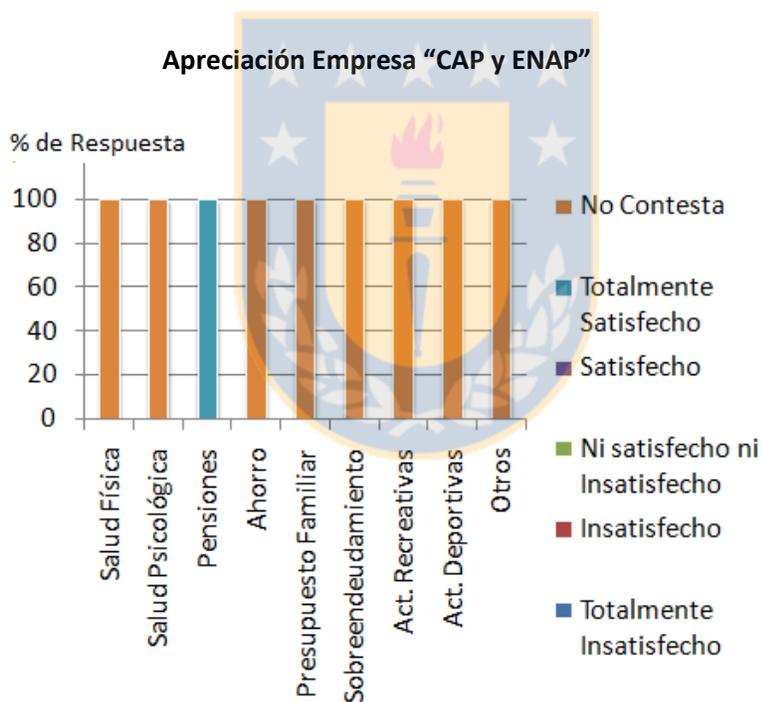
⁴⁵ Ver Anexo: Gráfico N°9

5. Entidad ejecutora:

El tipo de ejecutor empleado por la empresa CAP para la realización del tema “asesoría y/u orientación en pensiones”, correspondió a las **OTIC o relatores externos (modalidad externa)**, de los cual mostraron una apreciación de “total satisfacción”. Por otro lado ENAP, utilizó la entidad ejecutora correspondiente al **Departamento de Recursos Humanos (modalidad interna)**, donde al igual que CAP se mostro “totalmente satisfecho”.

El resto de los temas desarrollados por la empresa ENAP no tuvieron respuesta.

Gráfico N° 8:



6. Satisfacción respecto al cumplimiento de expectativas, en relación a la implementación del Programa/Acciones.

Respecto a los diferentes enunciados sobre las expectativas en torno a la implementación del Programa/Acciones, se consideraron seis ítems a evaluar, los cuales son: la existencia o no de un lugar apto para la cantidad de personas asistentes, el equipamiento necesario, la asistencia y participación de los trabajadores, la eficiencia y eficacia de las gestiones del departamento de RR.HH, los costos del programa, y los resultados esperados. De acuerdo aquello, ambas empresas coinciden en señalar una tendencia hacia la “total satisfacción” frente a estos.

Solo se encuentra una variación en la gestión realizada por el departamento de RRHH y otros departamentos encargados, en donde uno de los representantes de la empresa ENAP indica estar “ni satisfecho ni insatisfecho” con este punto.

Gráfico N°9:

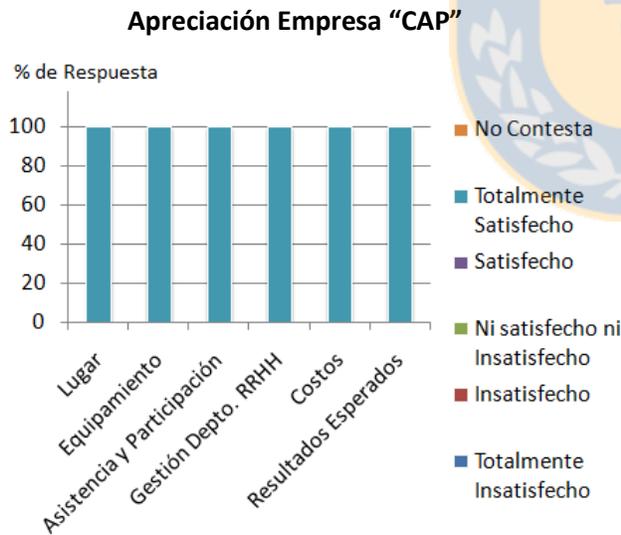
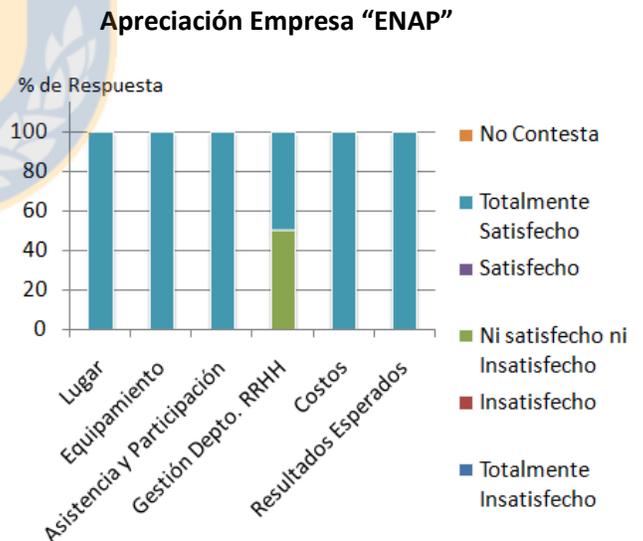


Gráfico N°10:



Resultados y Análisis de los trabajadores

Los resultados y análisis expuestos a continuación, se presentan en tres secciones; Antecedentes de los trabajadores, Temáticas del Programa/Acciones en donde han participado y Características del mismo con su respectiva apreciación.

1. Antecedentes generales de los trabajadores

Tabla N°3: Sexo de los trabajadores

Sexo del Trabajador	Total empresas		Enap Refinería Biobío		Compañía de Acero del Pacífico (CAP)	
	F	%	F	%	F	%
Femenino	6	20,7	-	-	6	31,6
Masculino	23	79,3	10	100	13	68,4
Total	29	100	10	100	19	100

De acuerdo a los resultados generales obtenidos en ambas empresas, existe una predominancia del sexo masculino, representando un 79,3% a diferencia del 20,7% que posee el sexo femenino, destacando además que en ENAP el 100% de los encuestados son varones, mientras que en CAP, un 68,4% corresponde a hombres y sólo un 31,6% a mujeres.

En cuanto a la variable **edad de los trabajadores** definida en el criterio de inclusión para la muestra, en ambas empresas se manifiesta una mayor predominancia de trabajadores varones, concentrándose en el rango de edad correspondiente a los 63-65 años (51,1%). En tanto al sexo femenino, población perteneciente exclusivamente a la empresa CAP, mantiene una concentración igualitaria en los rangos de edad de 50-54 y 55-58 años, cada uno expresado con un 50%.

Cabe destacar que dentro de esta misma variable, se obtuvieron diferencias dentro de las empresas, puesto que ENAP presenta una concentración de población masculina en el rango de edad de 63 - 65 años, en cambio CAP, posee una concentración del 77%, de la misma población, en el rango de edad de 59-62 años.

Tabla N°4: Edad y sexo de los de los trabajadores participantes

Empresas	Edad de los trabajadores									
		50- 54		55-58		59- 62		63-65		total
	Sexo	F	%	F	%	F	%	F	%	
Total empresas	Femenino	3	50,0	3	50,0	-	-	-	-	100
	Masculino	-	-	1	4,3	10	42,4	12	51,1	100
Enap Refinería Biobío	Femenino	-	-	-	-	-	-	-	-	100
	Masculino	-	-	-	-	-	-	10	100	100
Compañía de acero del Pacifico	Femenino	3	50,0	3	50,0	-	-	-	-	100
	Masculino	-	-	1	7,7	10	77,0	2	15,4	100
Total		3		4		10		12		= 29

En relación a los **años trabajados en la empresa**⁴⁶, de forma general se obtiene que el mayor número está entre los 41 a 50 años de trabajo, representado por un 51,7% del total, destacando además el rango de 31 a 40 años en donde los trabajadores han ejercido labores dentro de las organizaciones.

En cuanto a esta variable, no se presentan diferencias significativas en las empresas, puesto que ambas obtienen un valor mayor al 80% de trabajadores que han ejecutado labores en periodos de tiempo superiores a los 31 años.

Por otro lado, al analizar la variable **nivel educacional de los trabajadores**⁴⁷, se observa que la mayor concentración se da en el nivel de “Educación Media o Técnica Completa”, “Enseñanza Universitaria incompleta” y “Enseñanza Universitaria Completa”, cada una con 24,1% del total.

De forma particular la empresa ENAP, mantiene una concentración uniforme en cuanto a los niveles educacionales, sin embargo, se destaca que un 50% de ellos tiene estudios “Universitarios Incompletos” (30%) y “Universitarios Completos” (20%). De acuerdo a lo anterior, en la empresa CAP existe un mayor porcentaje (31,6%) de

⁴⁶ Ver Anexo: Gráfico N°10

⁴⁷ Ver Anexo: Tabla N°5

trabajadores que poseen un nivel educacional de “Enseñanza Media o Técnica completa”, destacándose igualmente trabajadores con un nivel educacional “Universitario Incompleto” (21,1) y “Universitario Completo” (26,3).

Cabe hacer hincapié, que los trabajadores al momento de la ejecución del estudio, señalaron que sus empresas ofrecen a su personal capacitaciones específicas de acuerdo al área en donde realizan sus labores.

En cuanto a la variable **cargo del trabajador**, se observa que la mayoría porcentual se concentra en los cargos “administrativos y/o secretaría” (34,5%), seguido por trabajadores que realizan labores de “operarios o maestros”, quienes representan un 24,1% del total, situación que se constata en la tabla N°5 expuesta a continuación.

Tabla N°5: Cargo del Trabajador

Cargo del Trabajador	Total de la Empresa		Enap Refinería Biobío		Compañía de Acero del Pacífico	
	F	%	F	%	F	%
Jefe/Supervisor	7	20,7	4	40	3	15,7
Administrativo/Secretaria	10	34,5	2	20	8	42,1
Operario/Maestro	6	24,1	2	20	4	21,1
No Contesta	6	20,7	2	20	4	21,1
Total	29	100	10	100	19	100

De acuerdo a lo anterior y especificando la situación de cada empresa dentro de esta variable, se obtiene que en ENAP, los trabajadores que participan actualmente del Programa/Acciones, mayoritariamente se concentran en aquellos cargos de Jefe/supervisor, sin embargo esto se destaca levemente en cuanto a los otros cargos, por su parte en la empresa CAP, se mantienen los valores respecto a la tendencia general.

Cabe destacar, que existe un porcentaje considerable (20,7%) de trabajadores que no contestaron este ítem.

2. Temáticas del Programa/Acciones en donde han participado los trabajadores y su apreciación

De acuerdo a la consulta realizada a los trabajadores, referidas a cuales de los temas abordados por las empresas, han tenido la disposición de participar, se les presentó una gama de nueve temáticas probables de ejecutar dentro de un programa/acción, donde era posible contestar o marcar más de una alternativa, si su participación así lo ameritaba.

En los resultados generales obtenidos, se constató que los trabajadores manifiestan una mayor preferencia de participación en el tema de “asesoría y/u orientación en temáticas de pensiones” con un 75,9%, el “tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional” con un 65,5%, seguido por el “fomento e inclusión en actividades deportivas” con un 62,1% y por último el “fomento e inclusión en actividades recreativas” con 55,2% del total, lo cual queda de manifiesto en la tabla expuesta a continuación.

Tabla N°6: Participación de los trabajadores

Temas del Programas o Acciones	Total Empresas				Enap Refinería Biobío				Compañía de Acero del Pacífico (CAP)			
	Participó		No Participó		Participó		No Participó		Participó		No Participó	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	19	65.5	10	34.5	4	40	6	60	15	78.9	4	21.1
Cuidados de la Salud Psicológica.	15	51.7	14	48.3	4	40	6	60	11	57.9	8	42.1
Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.	22	75.9	7	24.1	5	50	5	50	17	89.5	2	10.5
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	15	51.7	14	48.3	3	30	7	70	12	63.2	7	36.8
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	12	41.4	17	58.6	2	20	8	80	10	52.6	9	47.4
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	11	37.9	18	62.1	1	10	9	90	10	52.6	9	47.4
Incorporación o cambio de Jornada a Tiempo Parcial en la Empresa.	9	31.0	20	69.0	1	10	9	90	8	42.1	11	57.9
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	16	55.2	13	44.8	3	30	7	70	13	68.4	6	31.6
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	18	37.9	11	62.1	2	20	8	80	16	84.2	3	15.8
Total		100		100		100		100		100		100

Teniendo en consideración que los resultados anteriores, sólo otorgan el porcentaje de participación, se hace indispensable conocer cuál es la apreciación de los trabajadores respecto a estos temas.⁴⁸ De acuerdo a aquello se obtuvo que la temática de *“asesoría y/o orientación en pensiones”* presenta un porcentaje que supera el 50% de *“satisfacción”* y *“total satisfacción”*, al igual que el *“fomento e inclusión de actividades deportivas”*, alcanzando un 41% de *“satisfacción”* y *“total satisfacción”*, sin embargo, la apreciación para las temáticas de *“tratamiento y/o cuidado de bienestar físico y nutricional”*, y el *“fomento e inclusión a actividades recreativas”*, poseen una tendencia neutral, con una leve inclinación hacia la *“satisfacción”*, lo que no supera el 30% del total en cuanto a la apreciación.

Ahora bien, al referirse específicamente a cada una de las empresas, se puede constatar que, ENAP mantuvo la tendencia general, puesto que los trabajadores participaron esencialmente en la temática *“asesoría u orientación en el tema de pensiones”* (50% de los trabajadores participaron) y *“tratamiento físico y/o nutricional”*. Otras temáticas que también alcanzaron un alto porcentaje de participación, correspondieron al *“tratamiento en salud psicológica”* (40% de participación), el *“fomento a actividades recreativas”* y el *“fomento o ayuda para el ahorro”* (cada una alcanzando un 30% de participación).

Según los encuestados pertenecientes a esta empresa, los dos primeros temas trabajados, representan los más importantes o significativos para atender sus necesidades y prepararlos para la vida de jubilado, manifestando dentro del mismo instrumento, su interés por continuar participando en estos, así su apreciación mostró una tendencia positiva hacia la categoría de *“satisfecho”*, destacando el tema destinado a la *“asesoría en pensiones”* (40%), el *“tratamiento físico y nutricional”* (30), *“tratamiento salud psicológica (30%)* y el *“fomento o ayuda para el ahorro”* (10%).

Dentro de la misma empresa, las actividades que presentaron un menor porcentaje de participación es la *“educación para evitar el sobreendeudamiento”* y el *“cambio de jornada a tiempo parcial”*, en donde cada una obtuvo solo un 10% del total. En cuanto a la apreciación de los trabajadores en estas temáticas, ambas obtuvieron un 10% en la categoría *“ni satisfecho, ni insatisfecho”*.

⁴⁸ Ver Anexo: Tabla N°6

La empresa CAP, no presenta diferencias en cuanto a la tendencia general, puesto que el tema de *“asesoría en temas de pensiones”* (89,5% participación), *“las actividades deportivas”* (84,2% participación), el *“tratamiento y/o cuidado en bienestar físico y nutricional”* (78,9% de participación) y el *“fomento a actividades recreativas”* (68,4% participación), son las que mayor participación han obtenido. En cuanto a la apreciación, se obtuvo como resultados que el tema destinado a asesoría en pensiones, tiene una tendencia hacia la *“satisfacción”* (42,1%), sin embargo, respecto a los otros temas, se presenta una tendencia neutral, es decir, hacia la categoría *“ni satisfecho, ni insatisfecho”* e incluso la temática fomento e inclusión a actividades recreativas muestra mayores porcentajes en la categoría *“insatisfecho”* (21,1%).

La temática con un menor porcentaje de participación es la incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en las empresas, la cual mantiene una tendencia hacia la *“insatisfacción”*, logrando un porcentaje del 35,8% dentro de estas categorías.

De acuerdo a esta variable, se puede conocer en que edades los trabajadores comienzan a participar dentro del Programa/Acciones⁴⁹. Como resultado se obtuvo que dentro de la empresa ENAP los trabajadores comienzan una preparación de uno a dos años antes de optar a jubilación, es decir, en los rangos de edad correspondientes a 63-65 años dentro de los temas con mayor participación, tales como *“asesoría en pensiones”*, *“tratamiento físico y/o nutricional”*, *“tratamiento en salud psicológica”*, *“fomento a actividades recreativas”* y *“fomento para el ahorro”*.

En cuanto a la empresa CAP, el sexo femenino comienza una participación temprana dentro de los Programas/Acciones, puesto que se obtiene una mayor proporción en las edades de 53 a 54 años en los temas de mayor participación como *“asesoría en pensiones”*, *“actividades deportivas”*, *“tratamiento y/o cuidado en bienestar físico y nutricional”* y el *“fomento a actividades recreativas”*. En tanto el sexo masculino, mantiene esta tendencia de preparación temprana puesto que las edades fluctúan mayoritariamente entre los 58 a 61 años, en relación a los temas antes mencionados.

⁴⁹ Ver Anexo: Tabla N°7

3. Características y apreciación sobre el desarrollo del Programa/Acciones según los trabajadores

Se analizaron las mismas características del cuestionario aplicado a los representantes, incorporando además la apreciación de los trabajadores, por otro lado, se consultó el nivel de satisfacción respecto a los conocimientos de la persona encargada, la satisfacción en relación a la implementación del Programa/Acciones y la satisfacción en función del cumplimiento de sus expectativas como usuarios de estas estrategias.

Características:

1. Tiempo de participación

Se constató de manera general, que las estrategias programadas dentro de las empresas, presentaron mayores porcentajes en la categoría **menos de 6 meses**. Un ejemplo claro se da en el tema de *“asesoría u orientación en el tema de pensiones”*, en donde ambas empresas obtienen porcentajes considerables (ENAP, obtuvo un 50% y CAP un 47.4%).⁵⁰

Se observa una excepción en la empresa CAP, en cuanto al tema *“fomento e inclusión en actividades deportivas”*, en donde se evidencia un porcentaje mayor en el tiempo **más de 4 años**, con 26,3% del total.

La apreciación de los trabajadores en ambas empresas, presenta una tendencia hacia la *“satisfacción”* respecto a los temas *“pensiones”* (51,7%), *“actividades deportivas”* (48,3%) y *“recreativas”* (31%), *“cuidados en la salud física”* (34,4%) y *“cuidados de la salud psicológica”* (24,1%), lo cual se refleja en los altos porcentajes plasmados en las categorías *“satisfecho”* y *“totalmente satisfecho”*.

La apreciación obtenida en cada una de las empresas de forma particular indica que, la empresa ENAP, presentó una tendencia satisfactoria hacia los temas cuidados en *“salud psicológica”* y *“asesoría u orientación en temas de pensiones”*, sin embargo las otras temáticas trabajadas, presentan una tendencia neutral, ubicándose en la categoría *“ni satisfecho, ni insatisfecho”*. En cuanto a la empresa CAP, presentó la misma

⁵⁰ Ver Anexo: Tabla N°8

tendencia, pues expresa niveles de “satisfacción”, para las “asesorías u orientaciones en tema de pensiones”, además en los temas de “fomento en actividades recreativas y deportivas”.

Gráfico N°11:

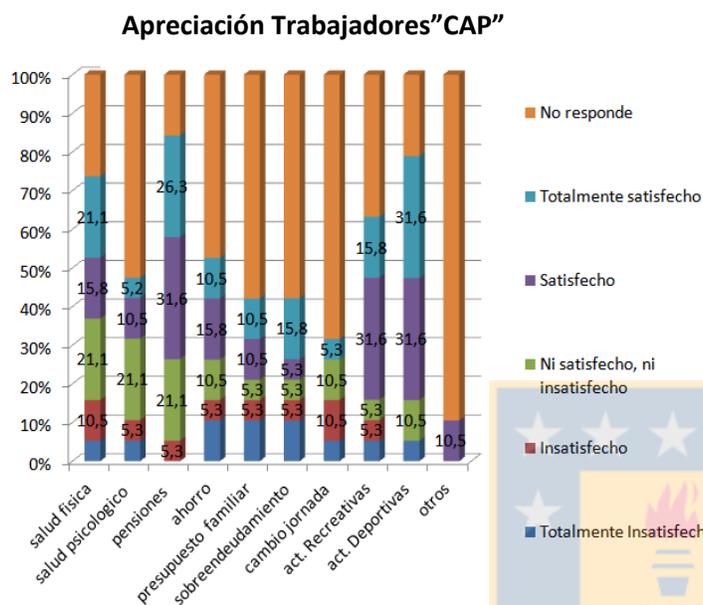
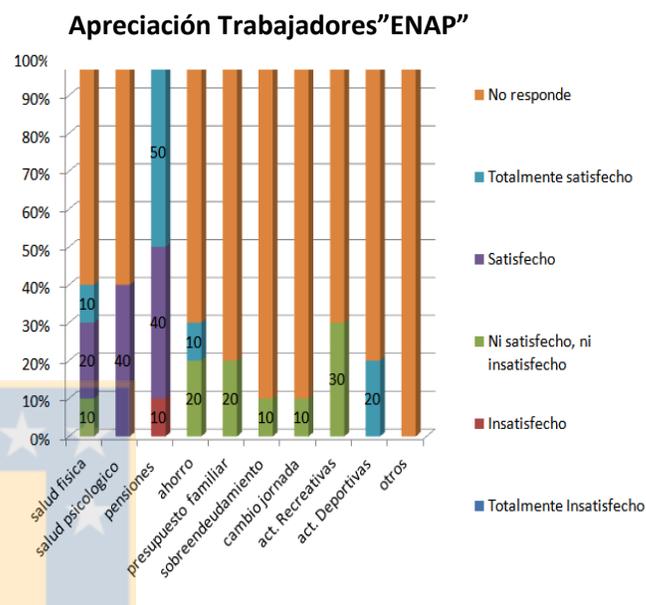


Gráfico N°12:



Finalmente y de acuerdo a esta variable, es importante destacar que las estrategias señaladas por los trabajadores, denota que la temporalidad de participación que mantuvieron estos, se ajustó a las llamadas **acciones de preparación para la jubilación**, mismo resultado que reflejaron los representantes para categorizar las actividades realizadas.

2. Metodología de trabajo:

En cuanto a las formas de trabajo se estipula de manera general, que las más utilizadas por las empresas, según los trabajadores, son: “talleres”, “reuniones y/o entrevistas” y “dinámicas grupales” por si solas. Sin embargo los resultados obtenidos en ambas empresas no son congruentes con lo anteriormente expuesto por los representantes, ya que estos señalaron que preferentemente se utilizan **más de una modalidad** para el desarrollo de las acciones.

Los porcentajes más altos en relación a la metodología utilizada son los **talleres** realizados en los “temas de tratamiento y/o cuidado de bienestar físico y nutricional”

(20,7%), “cuidado de la salud psicológica” (24,1%) y “fomento e inclusión en actividades deportivas” (20,7%). Este último tema también fue desarrollado por medio de **dinámicas grupales**, presentando cifras que alcanzaron los 24,1% de manera general. Situación que se mantuvo en la empresa ENAP, donde esta metodología alcanzó un 20%, la empresa CAP utilizó también esta modalidad, sin embargo incluyó, además los **talleres** (31,6%).

Por otro lado, el tema “asesoría y/o orientación en pensiones”, fue trabajado principalmente a través de **reuniones / entrevistas** (27,6%). Sin embargo esta temática se observaron diferencias dentro de las empresas en cuanto a las formas utilizadas en la entrega de información, puesto que, ENAP trabajó sólo por medio de **talleres** (20%), en cambio, CAP lo desarrolló a través de **reuniones/entrevistas** (26,3%) y **capacitaciones** (26,3%).

Tabla Nº7: Metodologías de trabajo empleadas en el Programa/Acciones

Temas	Empresas									Total
	Talleres	Reuniones Entrevistas	Capacitaciones	Dinámica Grupal	Cursos On Line	Otros no especificados	No Corresponde	Más de una forma De Trabajo.		
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	Total Empresas	20.7	-	3.4	13.8	-	10.3	41.4	10.3	100
	ENAP	20	-	-	-	-	10	50	20	
	CAP	21.1	-	5.3	21.1	-	10.5	36.8	5.3	
Cuidados de la Salud Psicológica.	Total Empresas	24.1	-	3.4	-	-	6.9	58.6	3.4	100
	ENAP	30	-	-	-	-	-	50	-	
	CAP	21.1	-	5.3	-	-	10.5	63.2	-	
Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.	Total Empresas	13.8	27.6	17.2	-	-	-	31.0	10.2	100
	ENAP	20	-	-	-	-	-	50	30	
	CAP	10.5	26.3	26.3	-	-	-	21.1	15.9	
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	Total Empresas	6.9	13.8	13.8	-	-	3.4	58.6	3.4	100
	ENAP	-	-	10	-	-	-	60	30	
	CAP	10.5	10.5	15.8	-	-	5.3	57.9	-	
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	Total Empresas	6.9	6.9	13.8	-	-	3.4	69.0	-	100
	ENAP	-	-	20	-	-	-	80	-	
	CAP	10.5	10.5	10.5	-	-	5.3	63.9	-	
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	Total Empresas	10.3	6.9	6.9	6.9	3.4	3.4	65.5	3.4	100
	ENAP	-	-	10	-	-	-	80	10	
	CAP	15.8	10.5	5.3	-	5.3	5.3	57.9	-	

Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	Total Empresas	17.2	3.4	-	13.8	-	6.9	55.2	3.4	100
	ENAP	-	-	10	10	-	-	70	10	
	CAP	26.3	-	-	15.8	-	10.5	47.9	-	
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	Total Empresas	20.7	-	-	24.1	-	10.3	37.9	6.9	100
	ENAP	-	-	-	20	-	-	60	20	
	CAP	31.6	-	-	26.3	-	15.8	26.3	-	
Otros temas no especificados	Total Empresas	-	-	-	-	-	3.4	89.7	6.9	100
	ENAP	-	-	-	-	-	-	80	20	
	CAP	-	-	-	-	-	5.3	94.7	-	

Respecto a los temas anteriores, la apreciación según los trabajadores de ambas⁵¹ empresas derivó:

En la temática de “*salud física y nutricional*”, un 37,9% de los trabajadores de ambas empresas, se encuentran satisfechos respecto a la forma en cómo se ejecutó la estrategia, ya que, la clasificación de “satisfecho” (ENAP 20% y CAP 21,1%) y “totalmente satisfecho” (ENAP 20% y CAP 15,8%), presentaron las cifras más altas. Por consiguiente, se puede inferir que la forma de trabajo por medio de **talleres** les acomoda a los trabajadores para desarrollar los temas.

En cuanto a la forma desarrollada en el tema de “*salud psicológica*”, se destaca la clasificación de “satisfecho” (ENAP 40% Y CAP 5,3%) y “totalmente satisfecho” (CAP 10,5%). Sin embargo, CAP presentó cifras similares en las categorías de “insatisfacción”, por lo cual no existe claridad en el nivel de satisfacción por parte de los trabajadores, en esta temática.

El tema “*asesoría y/u orientación en pensiones*”, existe un mayor porcentaje de trabajadores “satisfechos” (ENAP 40% y CAP 31,6%) y “totalmente satisfechos” (CAP 26,3%). Se destaca en este caso, que se trabajó principalmente a través de una forma personalizada con **reuniones y/o entrevistas** junto con un consultor especializado, siendo definida como una manera apropiada de recibir información, puesto que, los trabajadores consideran esto como un tema personal y por ende no desean hacer pública esta información con el resto de los trabajadores.

Para finalizar, en el tema “*fomento e inclusión en actividades deportivas*”, se obtuvo como resultado que un 20% de los trabajadores de ENAP y un 31,6% de CAP,

⁵¹ Ver Anexo: Gráfico N°11 y 12

consideraron “*satisfactoria*” la forma en cómo se desarrollaron las estrategias, es decir **dinámicas grupales**.

3. Modalidad utilizada:

Se puede señalar globalmente, que las modalidades más utilizadas de manera individual, según los trabajadores, son: **material audiovisual, exposiciones orales y focus group**. Es importante destacar, que ambos actores “trabajadores y empresa” coinciden en que las temáticas fueron trabajadas por medio de una **combinación de modalidades**, con el objetivo de recibir información por diferentes medios.⁵²

Los porcentajes más altos en relación a la modalidad **material audiovisual** se sitúan en los temas de “*asesoría y/o orientación en pensiones*” (13,8%), “*tratamiento y/o cuidado de bienestar físico y nutricional*” (10,3%) y “*fomento y/o ayuda para el ahorro*” (10,3%).

La modalidad **exposiciones orales** fue desarrollada en los siguientes temas, que alcanzaron los porcentajes más altos; “*asesoría y/o orientación en pensiones*” (17,2%), “*tratamiento y/o cuidado de bienestar físico y nutricional*” (13,8%).

Focus group, fue utilizado mayoritariamente en los temas de “*fomento e inclusión en actividades deportivas*” (34,5%), “*fomento e Inclusión en actividades recreativas*” (24,1%) y “*tratamiento y/o cuidado de bienestar físico y nutricional*” (20,7%).

De las temáticas antes señaladas, se observaron diferencias entre ambas empresas, específicamente en la temática “*fomento y/o ayuda para el ahorro*”, puesto que ENAP trabajó por medio de **material audiovisual** (10%) y **exposiciones orales** (20%), en cambio CAP desarrolló además de **material audiovisual** (10,5%) y **exposiciones orales** (5,3%), **los focus group** (15,8%).

Misma situación ocurre con el tema “*asesoría y/o orientación en pensiones*”, donde ENAP desarrolló la modalidad por medio de **material audiovisual** (10%) y **exposiciones orales** (20%), en cambio CAP realizó además de **material audiovisual** (15,8%) y **exposiciones orales** (21,1%) **los focus group** (10,5%).

⁵² Ver Anexo: Tabla N°9

Respecto a los temas anteriores, la apreciación según los trabajadores de ambas empresas derivó:

En la temática de *“salud física y nutricional”* las categorías de *“satisfecho”* (ENAP 20% y CAP 26,3%) y *“totalmente satisfecho”* (ENAP 10% y CAP 21,1%), presentaron las cifras más altas. Por lo tanto, se puede inferir que las modalidades por medio de **material audiovisual y exposiciones orales** les parecen adecuadas a los trabajadores.

Con respecto a la apreciación en *“asesoría y/o cuidado en el tema de pensiones”*, existe un mayor porcentaje de trabajadores *“satisfechos”* (ENAP 40% y CAP 36,8%) y *“totalmente satisfechos”* (CAP 31,6%). En este aspecto, los trabajadores consideran pertinente trabajar este tema por medio de **material audiovisual y exposiciones orales**.

El tema *“fomento y ayuda para el ahorro”*, sigue la tendencia anterior, donde los mayores porcentajes se encuentran en las categorías de *“satisfecho”* (CAP 15,8%) y *“totalmente satisfecho”* (ENAP 10% y CAP 21,1%). Estas categorías se representan en la satisfacción de las modalidades utilizadas en el Programa/Acciones; **material audiovisual además de focus group, exposiciones orales y más de una modalidad**.

En el tema *“fomento de actividades recreativas”*, los trabajadores expresan, en general, una tendencia positiva frente a la modalidad de trabajo por medio de **focus group** principalmente. La categoría de *“satisfacción”* estuvo representada por un 26,3% de la empresa CAP y la *“total satisfacción”* por un 10% de ENAP y un 15,8% de CAP.

Por último, la temática de *“fomento en actividades deportivas”*, presenta las cifras más altas en la categoría de *“satisfecho”* (47,4% CAP) y de *“totalmente satisfecho”* (15,8% CAP y 20% ENAP). Por otro lado, las categorías de insatisfacción no superan el 10,6%, en la empresa CAP, lo que revela la aceptación de la modalidad aplicada en este tema, por otro lado, la empresa ENAP presenta cifras nulas de insatisfacción.

Gráfico N°14:

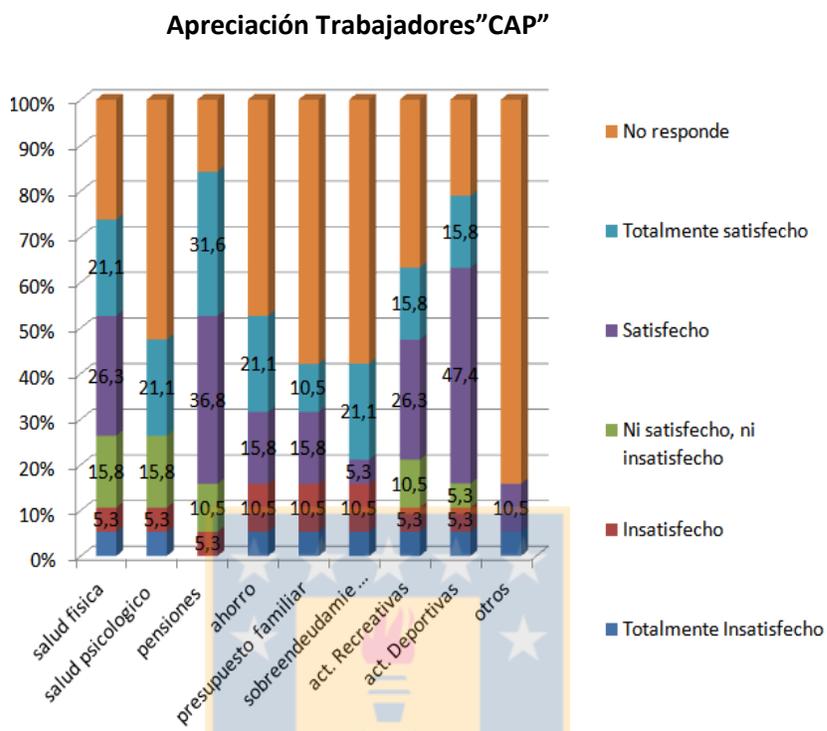
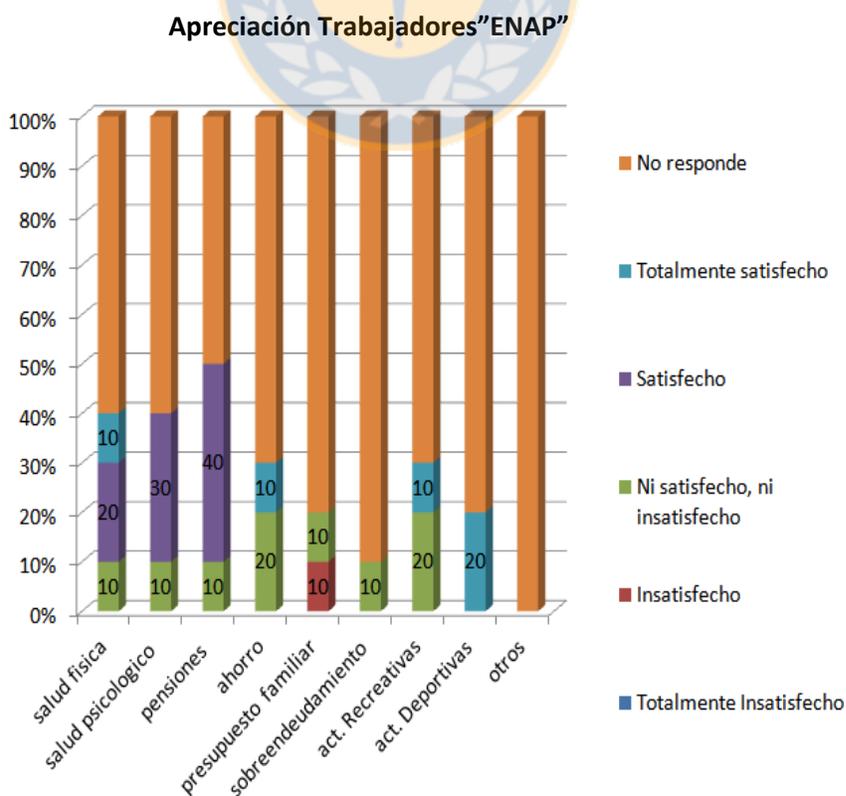


Gráfico N°15:



4. Horario de realización del Programa/Acciones

Se obtuvo como respuesta general⁵³, que la jornada de **tarde**, alcanzó el mayor porcentaje, es decir, que la gran parte de los temas se trabajaron en este horario, al igual que lo señalado por los representantes de la empresa. Sin embargo, en las temáticas “*cuidado de salud psicológico*” y “*asesoría u orientación en el tema de pensiones*”, los trabajadores indicaron que se trabajó de forma igualitaria, en los horarios de la **mañana y tarde**.

Es relevante señalar que en las empresas consultadas no se observaron diferencias importantes, que escapen de la tendencia general, por tanto las temáticas se trabajaron en los horarios antes indicados.

En cuanto a la apreciación general se constató según las opiniones expresadas por los encuestados, que existe una tendencia positiva hacia las categorías “*satisfacción*” y “*total satisfacción*”.

La empresa ENAP, continúa la tendencia hacia la “*satisfacción*” respecto al horario utilizado en los temas de cuidado de “*salud física y nutricional*” (30%), “*salud psicológica*” (40%) y en la “*asesoría u orientación en temas de pensiones*” (30%). Las otras temáticas como: “*fomento para el ahorro*” (10%), “*capacitación sobre presupuesto familiar*” (20%), “*educación para evitar el sobreendeudamiento*” (10%) y el “*fomento en actividades recreativas*” (20%) tienen una tendencia neutra, demostrada en la categoría “*ni satisfecho, ni insatisfecho*”.

Sin embargo, es necesario destacar que los trabajadores, perteneciente a esta empresa, al momento de contestar el cuestionario, expresaron que existe una problemática respecto a la programación del Programa/Acciones, originado principalmente por no considerar estrategias flexibles para otorgar la posibilidad de participación para aquellos trabajadores que ejecutan labores en base a turnos.

Otras de las recomendaciones otorgadas por ellos se centra en que se destine una mayor cantidad de tiempo para atender estos temas, con el fin de satisfacer correctamente sus necesidades y requerimientos.

En tanto en la empresa CAP, se presentó una tendencia clara hacia la “*total satisfacción*” en la mayoría de las temáticas abordadas a excepción del tema “*educación*”

⁵³ Ver Anexo: Tabla N°10

para evitar el sobreendeudamiento” con un porcentaje mayor hacia la categoría “ni satisfecho, ni insatisfecho”.

Gráfico N°16:

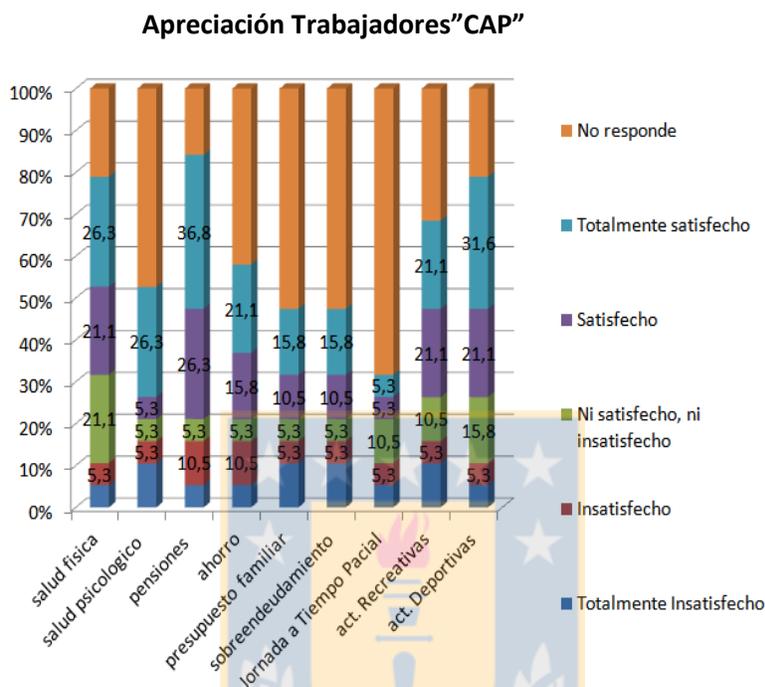
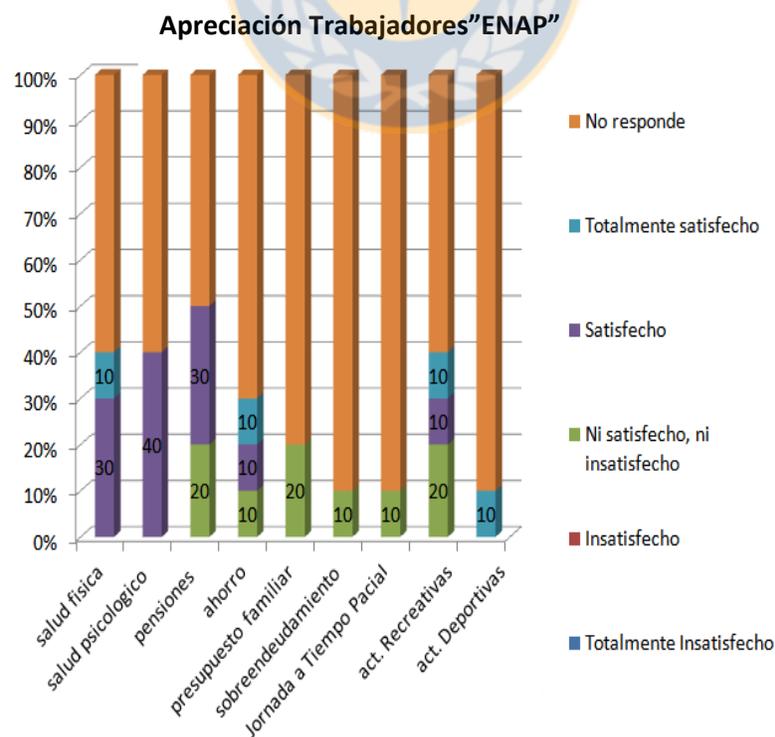


Gráfico N°17:



5. Tipo de ejecutor:

Los resultados demuestran de manera general que los porcentajes más altos se concentran en el ejecutor **externo**, es decir, un ente ajeno a la organización, misma respuesta obtenida en los resultados del representante de la empresa CAP. Estas cifras indican que las empresas preferentemente contratan a un profesional o especialista externo para la ejecución de las actividades.

Tabla N°8: Tipo de ejecutor que realiza el Programa/Acciones

Temas	EMPRESA	Interna (Personal de la empresa)	Externo (Personal ajeno a la empresa)	Interna + Externo	No contesta	Total
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	Total Empresa	17.2	37.9	6.9	37.9	100
	ENAP	10	20	10	60	
	CAP	21.1	47.4	5.3	26.3	
Cuidados de la Salud Psicológica.	Total Empresa	17.2	24.1	3.4	55.2	100
	ENAP	20	10	10	60	
	CAP	15.8	31.6	-	52.6	
Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.	Total Empresa	20.7	37.9	13.8	27.6	100
	ENAP	-	40	10	60	
	CAP	31.6	36.8	15.8	15.8	
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	Total Empresa	13.8	31.0	-	55.2	100
	ENAP	10	20	-	70	
	CAP	15.8	36.8	-	47.4	
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	Total Empresa	13.8	27.7	-	65.5	100
	ENAP	20	-	-	80	
	CAP	10.5	31.6	-	57.9	
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	Total Empresa	3.4	27.6	-	69.0	100
	ENAP	-	10	-	90	
	CAP	5.3	36.8	-	57.9	
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	Total Empresa	10.3	37.9	3.4	48.3	100
	ENAP	20	10	-	70	
	CAP	5.3	52.6	5.3	36.8	
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	Total Empresa	13.8	41.4	3.4	41.4	100
	ENAP	20	-	-	80	
	CAP	10.5	63.2	5.3	21.1	

La empresa ENAP, mantiene una tendencia fluctuante entre la utilización de personal **externo e interno**, es así que para los temas: “*cuidado en salud física y nutricional*”, “*asesoría y/u orientación en temas de pensiones*”, “*ayuda para el ahorro*” y “*la educación para evitar el sobreendeudamiento*”, se trabajó con personal **externo**, mientras que el “*cuidado en salud psicológica*”, “*capacitación para el presupuesto familiar*”, “*fomento e inclusión en actividades recreativas*” y “*deportivas*” se utilizó personal **interno**.

En la empresa CAP, se establece una clara tendencia hacia la utilización de personal **externo** en todas las temáticas consultadas.

Una vez identificada la perspectiva de los trabajadores de ambas empresas, acerca de las personas encargadas del Programa/Acciones, es necesario analizar también, la satisfacción de estos, respecto al conocimiento y dominio de los ejecutores, analizada en conjunto con la tabla N°9 descrita a continuación.

6. Satisfacción respecto a los conocimientos de la persona encargada:

Tabla N°9: Satisfacción de los trabajadores respecto a los ejecutores (Valores en Frec. Porcentual F%)

Conocimiento y Dominio	EMPRESAS	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	No Contesta	Total
Competencias en el tema	Total Empresas	3.4	-	3.4	37.9	48.3	6.9	100
	ENAP	-	-	10	30	40	20	
	CAP	5.3	-	-	42.1	52.6	-	
Competencias Didácticas	Total Empresas	-	3.4	3.4	41.4	41.4	10.3	100
	ENAP	-	-	-	40	30	30	
	CAP	-	5.3	5.3	42.1	47.4	-	
Responsabilidad	Total Empresas	-	-	6.9	37.9	44.8	10.3	100
	ENAP	-	-	10	30	30	30	
	CAP	-	-	5.3	42.1	52.6	-	
Trato	Total Empresas	-	-	6.9	34.5	48.3	10.3	100
	ENAP	-	-	-	40	30	30	
	CAP	-	-	10.5	31.6	57.9	-	

El enunciado referido a las **competencias que presenta el ejecutor sobre el tema trabajado**, el dominio de los temas y la seguridad en la aclaración de las dudas”, presento una tendencia positiva por parte de los trabajadores de ambas empresas (“*totalmente satisfecho*” y “*satisfecho*”).

Para las **competencias didácticas del ejecutor**, referidas específicamente, a si este logra el interés por parte del trabajador, los resultados generales también indicaron una tendencia positiva del 82,8% (“*totalmente satisfecho*” y “*satisfecho*”), a pesar que un 5,3% de trabajadores de la empresa CAP indicaron estar “*insatisfechos*” con esta competencia.

Otra de las características analizadas respecto al ejecutor, es la **responsabilidad**, es decir, si éste cumple con los horarios acordados, entrega retroalimentación de la información y proporciona el material para los trabajadores de forma oportuna. Dentro del cual también existe una tendencia alta hacia la “*satisfacción*” y “*total satisfacción*”, alcanzando un 82.7% de las preferencias, situación que se repite tanto en las empresas ENAP y CAP.

Por último se analizó **el trato del ejecutor** hacia los trabajadores, considerando si éste mantiene una relación cordial y respetuosa con los participantes de las estrategias, y si las críticas u opiniones son realizadas en forma prudente. Dentro de este ítem también se generó una tendencia hacia la satisfacción con un 82,8% (“*totalmente satisfecho*” y “*satisfecho*”). Se debe señalar que para efectos de este enunciado ambas empresas no tuvieron diferencias significativas.

7. *Satisfacción respecto a la implementación del Programa/Acciones:*

Respecto a la implementación del Programa/Acciones, se consideraron dos grandes áreas para el análisis de la satisfacción de los trabajadores; la infraestructura del lugar y el equipamiento necesario para llevar a cabo las estrategias.

Tabla N°10: Satisfacción de los trabajadores respecto a la implementación (Valores en Frec. Porcentual F%)

Implementación	EMPRESAS	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	No Contesta	Total
El lugar es apto para la cantidad de personas que asisten a cada módulo temático.	Total Empresas	-	-	10.3	41.4	41.4	6.9	100
	ENAP	-	-	10	30	40	20	
	CAP	-	-	10.5	47.4	42.1	-	
El lugar donde se realiza cada módulo temático cuenta con el equipamiento necesario para llevarse a cabo; (sillas, mesas, notebook, calefacción adecuada, entre otros)	Total Empresas	-	-	13.8	44.8	34.5	6.9	100
	ENAP	-	-	10	40	30	20	
	CAP	-	-	15.8	47.4	36.8	-	

En ambas empresas no se muestran diferencias significativas en los resultados. La tendencia apunta hacia las categorías de “satisfacción” y “total satisfacción” en ambas áreas, destacándose además la nula insatisfacción por parte de los trabajadores.

Esta tendencia puede originarse, ya que según lo comentado por los trabajadores encuestados, la totalidad de las estrategias desarrolladas por las empresas, se realizaron dentro de sus dependencias. Ambas, cuentan con salas adecuadas para el número de trabajadores asistentes. Además el encargado del programa/acción se preocupa de acondicionarlas con el equipamiento necesario para cumplir con el objetivo de la estrategia.

8. Satisfacción respecto al cumplimiento de expectativas:

En relación al cumplimiento de expectativas⁵⁴, se consideraron los siguientes temas; infraestructura del lugar, el equipamiento, los temas abordados, la forma de trabajo, el horario en que se llevó a cabo el Programa/Acciones, el tiempo de duración de estos y su consideración respecto a si su participación ayudará a enfrentar de buena forma la etapa de jubilación.

Al igual que en la característica anterior, en ambas empresas no se presentaron diferencias significativas en los resultados. La tendencia general apunta hacia las categorías de “satisfacción” y “total satisfacción” en la totalidad de los temas.

⁵⁴ Ver Anexo: Tabla N°11

Las expectativas de los trabajadores de ENAP Y CAP sobre **el equipamiento, el abordaje de los temas y la forma de trabajo del programa o acciones**, presentaron cifras destacables en las categorías de *“satisfecho”* y *“totalmente satisfecho”*. El **equipamiento** ha sido nuevamente respaldado por los trabajadores al igual que en el análisis anterior (ENAP 70% y CAP 84,2%), **los temas** proporcionados por la empresa para la preparación de los trabajadores para la jubilación han sido adecuados según éstos (ENAP 70% y CAP 84,2%) y la **metodología** utilizada para llevar a cabo el Programa /Acciones coincide con los resultados obtenidos en la característica metodología de trabajo vista anteriormente (ENAP 70% y CAP 89,5%).

Por otro lado, el resto de los temas expuestos (**infraestructura del lugar, el horario en que se llevó a cabo el programa o las acciones, el tiempo de duración de estos y su consideración respecto a si su participación ayudará a enfrentar de buena forma la etapa de jubilación**), también presentaron altas cifras en las categorías de *“satisfecho”* y *“totalmente satisfecho”*, sin embargo, a diferencia de los temas mencionados en el párrafo anterior, estos también presentan una pequeña tendencia hacia la *“insatisfacción”* y *“total insatisfacción”*.

Finalmente es importante señalar que el ítem referido a **la consideración de los trabajadores respecto a si su participación en este Programa/Acciones les ayudará a enfrentar de buena forma la etapa de jubilación**, es altamente *“satisfactoria”*, las cifras lo indican en ambas empresas (ENAP 50% y CAP 78,9%). Esto representa de alguna manera que lo realizado por las empresas ha contribuido en la preparación de los trabajadores, significando una real ayuda para enfrentar la crisis normativa de la jubilación.

CAPÍTULO V



Conclusiones

De acuerdo a la nueva realidad que experimenta el país, con la transición demográfica cada vez más acentuada, las personas viven más años luego de jubilar, lo que en el mediano plazo generará un problema para el Estado, tanto a nivel económico como social.

Se presenta así, la urgencia de tratar el tema, educando y concientizando a la población, con el fin de que estos puedan utilizar su tiempo libre una vez alcanzada la jubilación. Así, resulta necesario preguntarse, quién debe asumir esta responsabilidad, entendiendo que, en la actualidad este tema recae casi en su totalidad en las empresas, quienes no están obligadas a tratarlo, por lo tanto sólo se enmarcan dentro de sus políticas como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

En esta materia, el trabajo realizado dentro de las empresas de la provincia de Concepción resulta novedoso e innovador a nivel regional e incluso nacional, pues se cuenta con muy pocos parámetros de comparación, generando un abordaje a “oscuras” por medio de un método de ensayo y error.

Se ve reflejada esta tendencia a lo largo de la investigación, en donde muchos de estos programas debieron ser reestructurados o reconfigurados, en relación a la contingencia que enfrentó cada empresa, las necesidades emergentes de sus trabajadores y además la realidad social del país, de la cual estas instituciones no se mantuvieron ajenas.

Para este estudio, se realizó una exhaustiva búsqueda de empresas, que incluyeran dentro de sus políticas, algún programa o acción de preparación para la jubilación para sus trabajadores, generando como resultado una baja cantidad de instituciones preocupadas por la temática. Del total de empresas contactadas se pudo trabajar con dos de ellas, las que se caracterizan no sólo por su tradición y prestigio dentro de la población, sino también, por el alto número de trabajadores que se desempeñan en sus instalaciones, éstas son ENAP Refinería Biobio y la Compañía de Acero del Pacífico.

Estas empresas, por iniciativa propia, generaron estrategias que permitieron preparar a sus trabajadores para la jubilación, en este sentido, elaboraron completos programas que abordaban una amplia gama de temas, en cuyos casos, coincidentemente, debieron ser reestructurados por diversos motivos. Estos programas

presentaban falencias, pues fueron estructurados sin la debida participación de los trabajadores, puntualmente respecto a la detección de necesidades, lo que generó, al menos en uno de los casos, el paulatino ausentismo de los participantes.

Hoy en día el panorama apunta a que ambas empresas ejecutan sólo acciones de preparación para la jubilación, las que presentan un alcance menor que los programas, pues son realizadas de forma esporádica, no son tan estructuradas y sus temas no son variados, ya que sólo apuntan a solucionar o atender situaciones contingentes o urgentes que afecten a sus trabajadores. Esto se contradice con la postura presentada por los diversos autores expertos en la temática, por ejemplo, María Limón Mendizábal, quien señala que los programas deben iniciarse en un periodo inmediatamente antes de la jubilación, es decir, entre dos a cinco años antes, por su parte, Antonio Madrid García y Enrique Garcés de los Fayos Ruiz, indican que la edad idónea para realizar programas es a los 50 y 55 años, puesto que la receptividad de los individuos a esta edad es mayor, que los que se encuentran más cerca de la jubilación. Por último María Buelga Otero afirma que la preparación para la jubilación no debe comenzar unos meses antes a este acontecimiento, sino, mucho antes y de manera continuada.

Cabe destacar y de acuerdo a la teoría de la continuidad, la importancia que tienen los programas o acciones de preparación para la jubilación como proceso educativo, en donde, lo esencial es que los contenidos entregados en estas estrategias sean internalizados por los trabajadores y generen patrones de conductas que ayuden a enfrentar de buena manera la crisis normativa de la jubilación. Esta teoría sustenta la relevancia de instaurar apoyo permanente para los trabajadores, lo cual les permitirá crear pautas de los distintos temas para afrontar los cambios físicos, mentales y sociales que trae aparejada la jubilación.

De esta forma, y según lo presentado en ambas empresas, no existe un tratamiento constante en el tiempo, que permita crear las pautas o patrones de conducta, que hagan que los trabajadores internalicen totalmente los conocimientos entregados. En este sentido, lo óptimo sería generar estrategias que consideren las necesidades del trabajador, y además que el contenido no sea presentado como acciones aisladas, sino como parte de un programa estable, prestando atención tanto a la situación financiera, la política y cultura organizacional de la empresa y de modo particular que considere la disponibilidad de todo el personal que desee asistir.

También resulta relevante prestar atención al contenido que se entregue dentro de estos programas, tal como menciona Limón, en temas de *“Salud, Ingresos, Finanzas y*

Pensiones y por último la Dimensión cultural y Ocio, relaciones sociales y actividades". En este sentido, se debe señalar que ambas empresas han abordado estos temas, pero en la actualidad, sólo ENAP Refinería Biobío continúa ejecutándolas (como acciones de preparación), mientras que la Compañía de Acero Del Pacífico sólo se enfoca en el tema de pensiones.

La apreciación respecto a esto, indica que en ambas empresas, existe una tendencia por parte de los trabajadores, hacia la satisfacción. Sin embargo se presenta una alta tasa de personas que no participan de las acciones, por tanto se puede inferir que algunas de las causas probables de esta situación sean: los trabajadores no pueden asistir al no ser considerados sus horarios de trabajo, no tomar en cuenta sus necesidades al momento de seleccionar los temas abordados y no realizar una difusión correcta de las actividades, lo cual generó poco interés en participar.

En la actualidad estas empresas indican principalmente que; el tiempo de ejecución de las acciones se realiza en un periodo menor de 6 meses; la metodología utilizada correspondió a talleres, dinámicas grupales y capacitaciones; la modalidad empleada consistió en exposiciones orales, focus group y la entrega de material audiovisual; las actividades se realizaron en el horario de la mañana (8.00 a 12.00) y la tarde (12.00 a 8.00), y por último, que estas empresas presentaron ejecutores tanto internos como externos. Estas características revelan en conjunto una apreciación positiva hacia la "total satisfacción y satisfacción", salvo el horario que obtuvo una tendencia neutral, con una leve inclinación hacia la satisfacción.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que los **"Programas o Acciones de preparación para la jubilación"**, resultan de mucha importancia para los trabajadores, pues les permite adquirir conocimientos y herramientas suficientes para enfrentar la jubilación, y así disminuir la tensión que esta etapa podría generar. Estas estrategias deben ser desarrolladas con contenidos relevantes para los trabajadores, para consecuentemente, fomentar un mayor interés en la participación.

Finalmente, se puede mencionar que existen empresas que han incorporado dentro su política organizacional la preocupación por el trabajador más allá de la vida laboral, destinando recursos financieros y humanos para cumplir este fin, esfuerzo que se ha visto reflejado en las acciones trabajadas por las empresas CAP y ENAP.

Esta iniciativa podría generar precedentes para que otras empresas incorporen Programas/Acciones para apoyar a sus trabajadores, lo que permitiría sopesar el

fenómeno del envejecimiento poblacional, otorgándole una mejor calidad de vida a la población Adulto Mayor.



Anexos

1. Gráficos y tablas utilizados en capítulo I, "Descripción y Fundamentación".

Tabla N°1: "Pirámide de Población. Censo 2002"

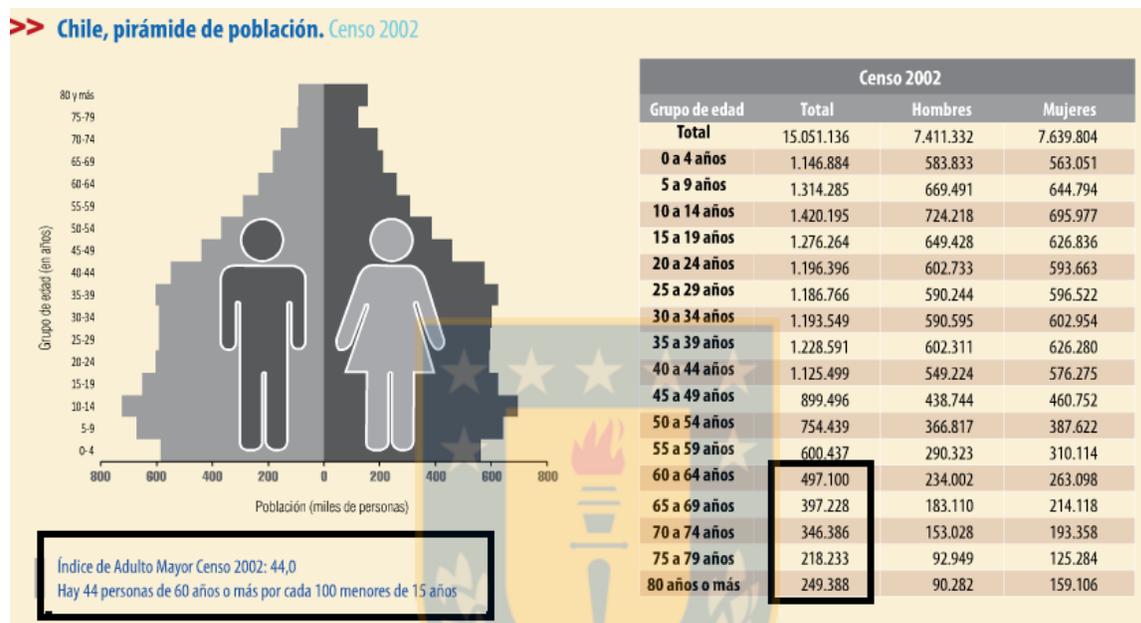


Tabla N°2: "Pirámide de Población. Censo 2012"

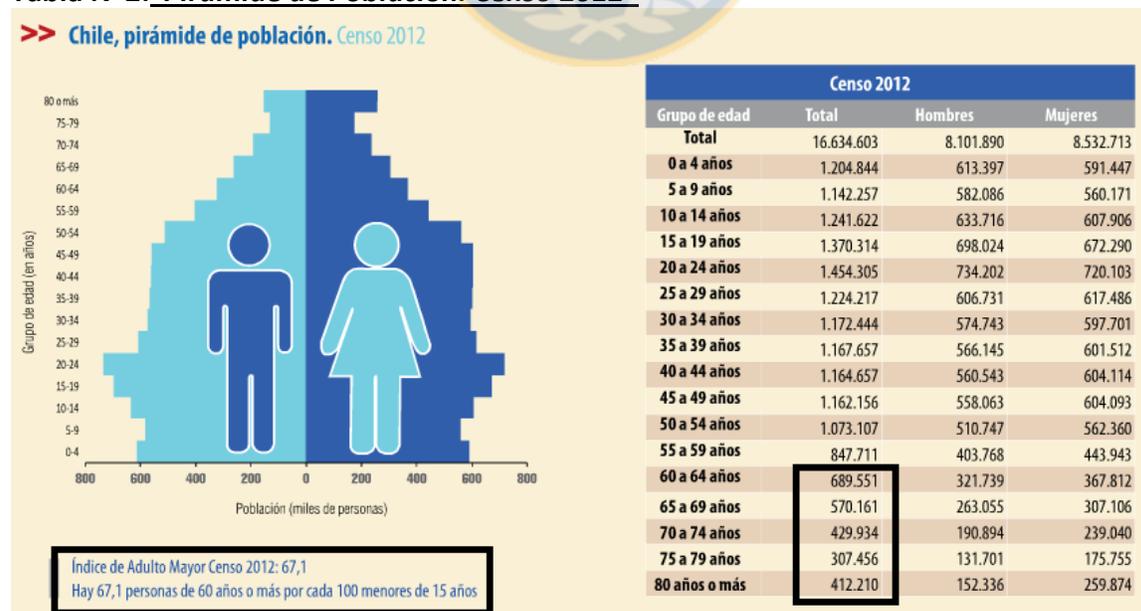


Tabla N°3: “Proyección establecidas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para el año 2015”

Número y porcentaje estimado de población de 60 años o más, según sexo y grandes grupos de edad, 1992-2015

SEXO Y EDAD	1992		2002		2007		2010		2015	
Mujeres total	6.909.786	100,0	7.952.375	100,0	8.382.006	100,0	8.632.948	100,0	9.025.953	100,0
60-74	5.854.455	85	6.564.455	85	7.83.946	94	857.101	99	1.021.077	11,3
75 o más	199.761	2,8	278.721	3,5	338.601	4,0	375.324	4,3	436.016	4,8
Hombres total	6.735.455	100,0	7.793.208	100,0	8.216.068	100,0	8.461.322	100,0	8.839.232	100,0
60-74	418.523	6,2	553.762	7,2	671.066	8,2	743.174	8,8	898.151	10,2
75 o más	116.728	1,7	170.015	2,2	212.071	2,6	237.837	2,8	283.087	3,2

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

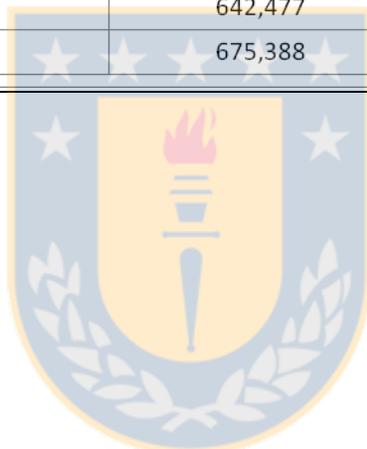
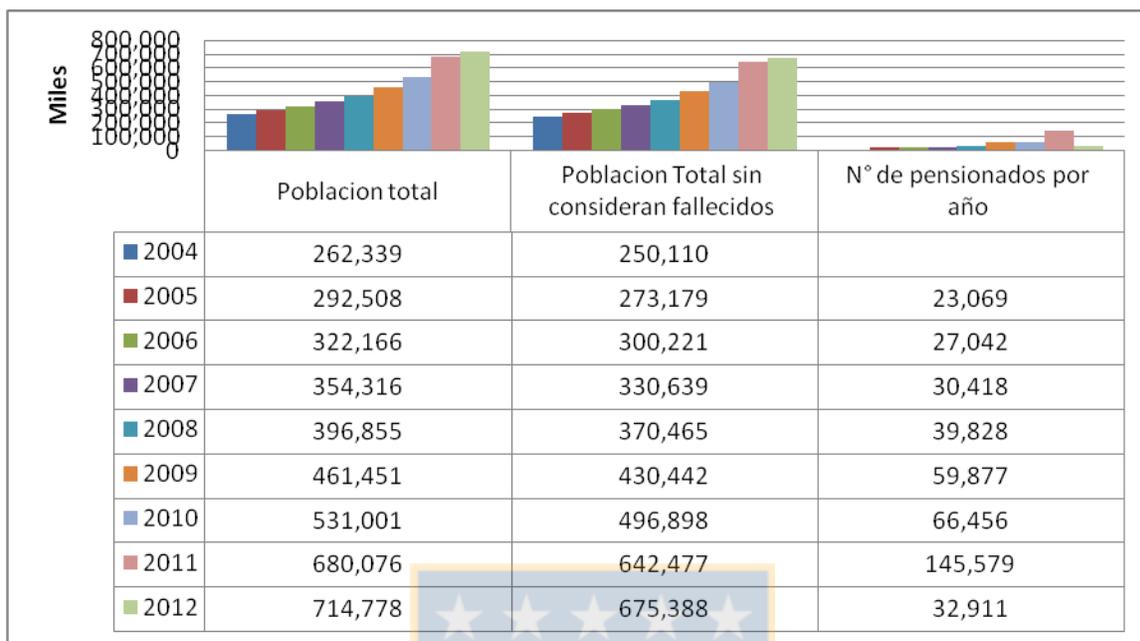
Tabla N°4: “Esperanza de vida al nacer (en años), por periodo y sexo. Chile, 1950-2025”

PERIODO	Sexo		
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
1950-1955	54,80	52,91	56,77
1955-1960	56,20	53,82	58,69
1960-1965	58,05	55,27	60,9
1965-1970	60,64	57,64	63,75
1970-1975	63,57	60,46	66,80
1975-1980	67,19	63,94	70,57
1980-1985	70,70	67,38	74,16
1985-1990	72,68	69,59	75,89
1990-1995	74,34	71,45	77,35
1995-2000	75,71	72,75	78,78
2000-2005	77,74	74,80	80,80
2005-2010	79,10	76,12	82,20
2010-2015	79,10	76,12	82,20
2015-2020	79,10	76,68	82,81
2020-2025	80,21	77,19	83,36

Tabla N°5: “Promedio de Hijo por mujer en edad fértil, Censo 2012”

Grupo de edad	Promedio de hijos por mujer en edad fértil	
	Censo 2002	Censo 2012
Total País	1,59	1,45
15 a 19 años	0,20	0,37
20 a 24 años	0,64	0,65
25 a 29 años	1,21	1,07
30 a 34 años	1,82	1,56
35 a 39 años	2,27	2,02
40 a 44 años	2,57	2,32
45 a 49 años	2,77	2,47

Grafico N°1: “Número total de Afiliados Pensionados en edad legal año 2004 -2012”



2. Gráficos y tablas utilizados en el Capítulo IV: "Resultados y Análisis"

REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS

Apreciación de los representantes de las empresas sobre las temáticas incorporadas en el Programa/Acciones

Grafico N°2:

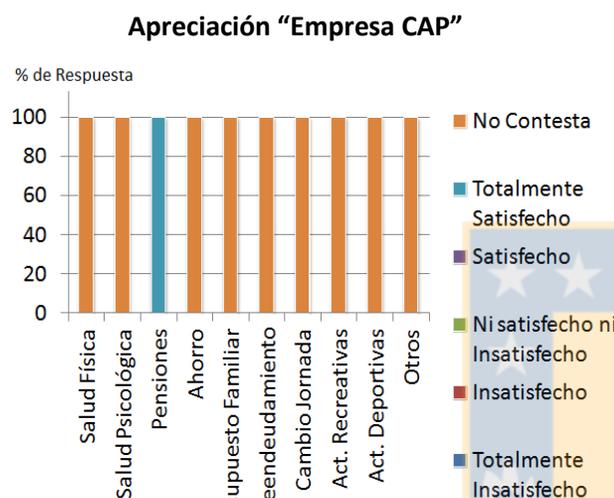
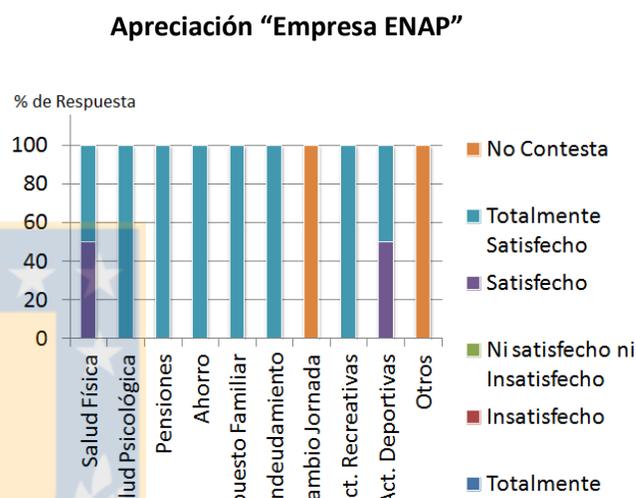


Grafico N°3:



Apreciación de los representantes de las empresas sobre el tiempo de ejecución empleado en el Programa /Acciones.

Grafico N°4:

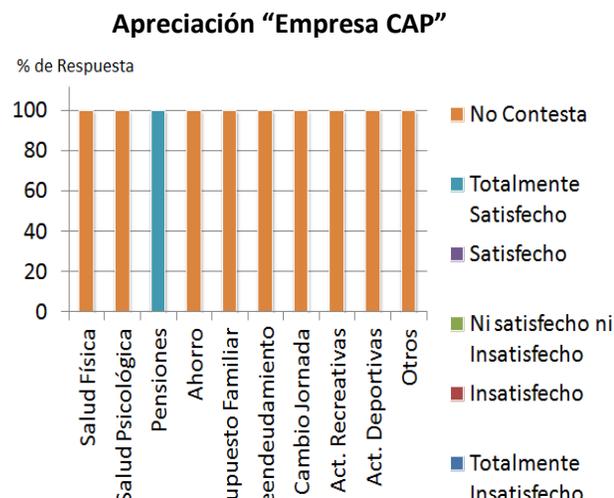
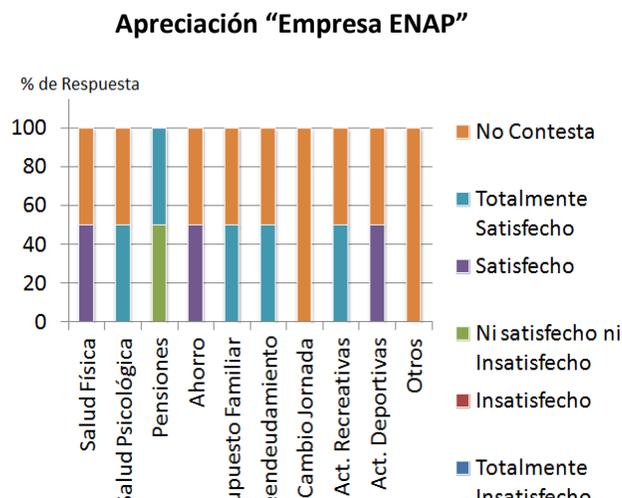


Grafico N°5:



Apreciación de los representantes de las empresas sobre la metodología de trabajo empleada en el Programa /Acciones.

Grafico N°6:

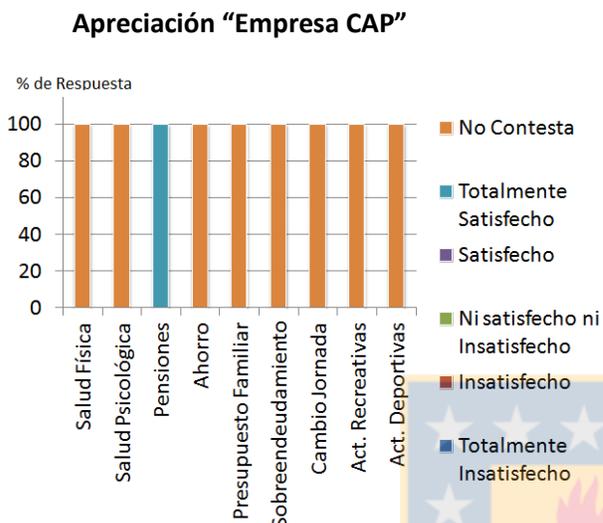
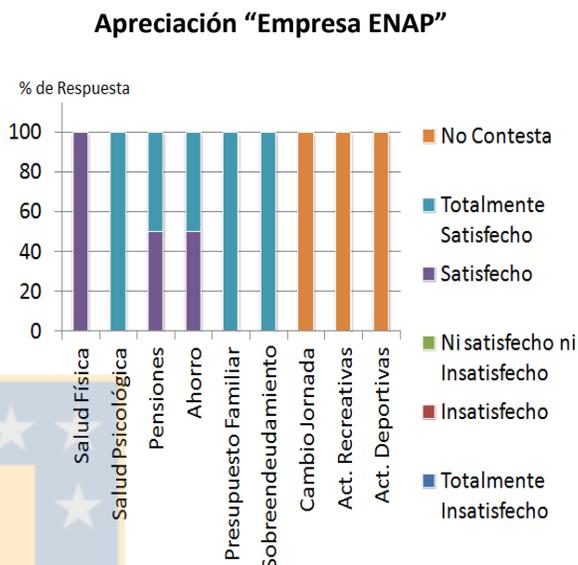


Grafico N°7:



Apreciación de los representantes de las empresas sobre el horario utilizado para la realización del Programa /Acciones.

Grafico N°8:

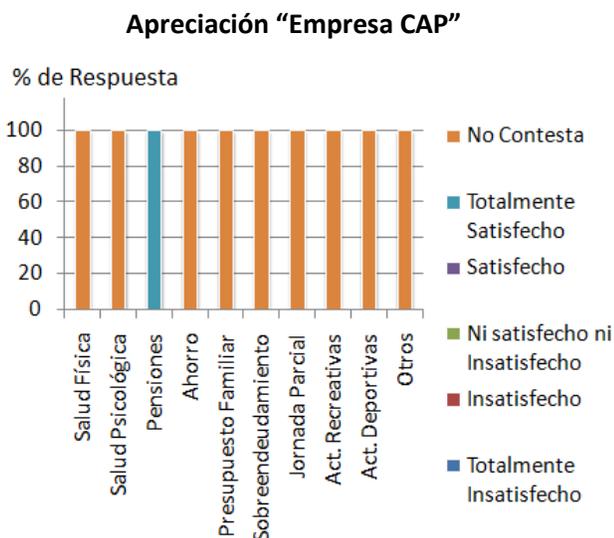
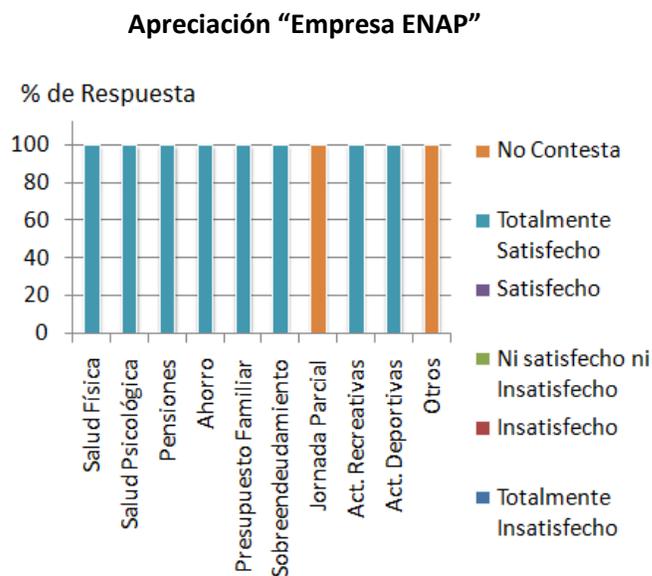


Grafico N°9:



TRABAJADORES

Grafico N°10: Años de trabajo de los trabajadores en la empresa

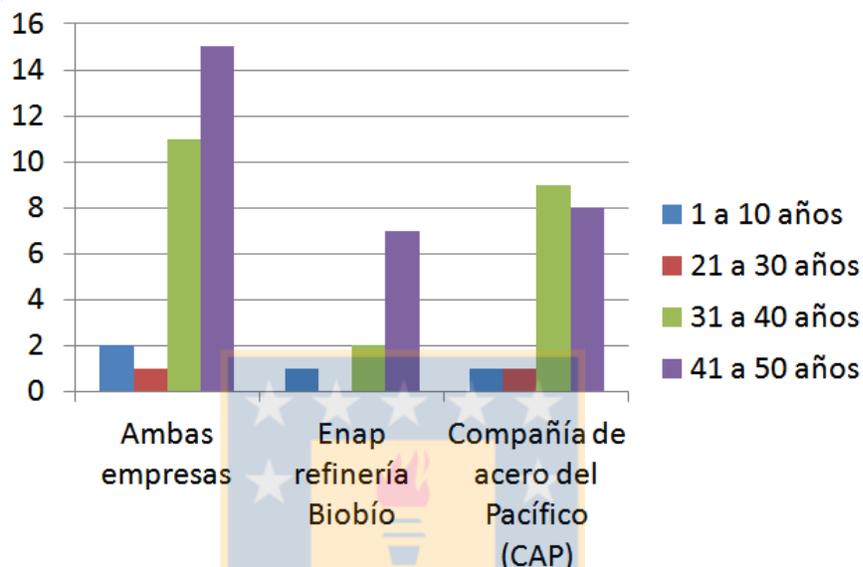


Tabla N°5: Nivel educacional de los trabajadores (Valores en Frec. Porcentual F%)

Nivel Educacional de los Trabajadores						
	Total empresas		Enap Refinería Biobío		Compañía de Acero del Pacífico	
	F	%	F	%	F	%
Básica Completa	1	3,4	1	10	0	0
Media o Técnica incompleta	2	6,9	1	10	1	5,3
Media o Técnica Completa	7	24,1	1	10	6	31,6
Tec.niv. Superior Incompleta	1	3,4	1	10	1	5,3
Tec.niv. Superior Completa	3	10,3	0	0	2	10,5
Universitaria Incompleta	7	24,1	3	30	4	21,1
Universitaria Completa	7	24,1	2	20	5	26,3
No contesta	1	3,4	1	10	0	0
TOTAL	29	100	10	100	19	100

Tabla N°6: Apreciación de los trabajadores respecto a su participación en el Programa o Acciones (Valores en Frec. Porcentual F%).

Temas del Programas o Acciones	EMPRESAS		Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	NI Satisfecho, ni satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	No Contestal/ No corresponde	Total %
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	Total Empresa	%	6.9	13.8	10.3	24.1	10.3	34.5	100
	ENAP	%	-	-	-	30	10	60	
	CAP	%	10.5	21.1	15.8	21.1	10.5	21.1	
Cuidados de la Salud Psicológica.	Total Empresa	%	10.3	6.9	10.3	17.2	6.9	48.3	100
	ENAP	%	-	-	10	30	-	60	
	CAP	%	15.8	10.5	10.5	10.5	10.5	42.1	
Asesoría y/ u Orientación en Tems de Pensiones.	Total Empresa	%	6.9	10.3	6.9	41.4	10.3	24.1	100
	ENAP	%	10	-	-	40	-	50	
	CAP	%	5.3	15.8	10.5	42.1	15.8	10.5	
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	Total Empresa	%	6.9	3.4	18.8	17.2	10.3	48.3	100
	ENAP	%	-	-	10	10	10	70	
	CAP	%	10.5	5.3	15.8	21.1	10.5	36.8	
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar	Total Empresa	%	10.3	13.8	3.4	6.9	6.9	58.6	100
	ENAP	%	-	10	10	-	-	80	
	CAP	%	15.8	15.8	-	10.5	10.5	47.4	
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	Total Empresa	%	10.3	10.3	3.4	3.4	10.3	62.1	100
	ENAP	%	-	-	10	-	-	90	
	CAP	%	15.8	15.8	-	5.3	15.8	47.4	
Incorporación o cambio de Jornada a Tiempo Parcial en la Empresa.	Total Empresa	%	10.3	6.9	10.3	-	3.4	69.0	100
	ENAP	%	-	-	10	-	-	90	
	CAP	%	15.8	10.5	10.5	-	5.3	57.9	
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	Total Empresa	%	6.9	13.8	10.3	10.3	13.8	44.8	100
	ENAP	%	-	-	20	-	10	70	
	CAP	%	10.5	21.1	5.3	15.8	15.8	31.6	
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	Total Empresa	%	10.3	-	10.3	20.3	20.7	37.9	100
	ENAP	%	-	-	-	-	20	80	
	CAP	%	15.8	-	15.8	31.6	21.1	15.8	
Otros no especificados	Total Empresa	%	-	-	-	6.9	-	93.1	100
	ENAP	%	-	-	-	-	-	100	
	CAP	%	-	-	-	10.5	-	89.5	

Tabla N°7: Temas en los que han participado los trabajadores v/s edad

Empresa ENAP																			
Sexo	Edad	Salud Física		Salud Psicológica		Pensiones		Ahorro		Presupuesto		Sobreendeudamiento		Jornada Parcial		Act. Recreativas		Act. Deportivas	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
MASCULINO	63	1	2	-	3	2	1	1	2	1	2	-	3	-	3	1	2	1	2
	64	2	2	2	2	1	3	1	3	-	4	-	4	-	4	1	3	1	3
	65	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	-	3
Empresa CAP																			
FEMENINO	53	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	1	1	2	-
	54	1	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	1	-	1	-
	55	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	1	1	-
MASCULINO	58	3	-	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1
	59	1	1	-	2	2	-	2	-	1	1	-	2	-	2	1	1	2	-
	60	3	-	3	-	3	-	3	-	2	1	2	1	2	1	3	-	2	1
	61	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-
	62	1	2	-	3	2	1	-	3	-	3	-	3	-	3	2	1	3	-
	63	1	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	1	-
	64	-	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	1

Características:

1. Tiempo de participación:

Tabla N°8: Tiempo de participación de los trabajadores en el Programa/Acciones (Valores en Frec. Porcentual F%).

Tiempo de Participación en %							
Temas	Empresas	Más de 4 años	3 a 2 años	1 año a 6 meses	Menos de 6 meses	No Corresponde	Total
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	Total empresas	10.3	17.2	10.3	20.7	41.4	100
	ENAP	10	10	-	20	60	
	CAP	10.5	21.1	15.8	21.1	31.6	
Cuidados de la Salud Psicológica.	Total empresas	-	3.4	10.3	31	55.2	100
	ENAP	-	-	-	40	60	
	CAP	-	5.3	15.8	26.3	52.6	
Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.	Total empresas	3.4	17.2	10.4	48.3	27.6	100
	ENAP	-	-	-	50	50	
	CAP	5.3	26.3	5.3	47.4	15.8	
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	Total empresas	6.9	10.3	3.4	24.1	55.2	100
	ENAP	-	10	-	20	70	
	CAP	10.5	10.5	5.3	26.3	47.4	
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	Total empresas	6.9	3.4	6.9	17.2	65.5	100
	ENAP	-	-	-	20	80	
	CAP	10.5	5.3	10.5	15.8	57.9	
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	Total empresas	6.9	-	6.9	17.2	69	100
	ENAP	-	-	-	10	90	
	CAP	10.5	-	10.5	21.1	57.9	
Incorporación o cambio de Jornada a Tiempo Parcial en la Empresa.	Total empresas	-	3.4	3.4	13.8	79.3	100
	ENAP	-	-	-	10	90	
	CAP	-	5.3	5.3	15.8	73.7	
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	Total empresas	10.3	-	17.2	24.1	48.3	100
	ENAP	-	-	10	20	70	
	CAP	15.8	-	21.1	26.3	36.8	
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	Total empresas	20.7	10.3	10.3	17.2	41.4	100
	ENAP	10	-	10	-	80	
	CAP	26.3	15.8	15.8	21.1	21.1	
Otros temas	Total empresas	3.4	-	-	3.4	93.1	100
	ENAP	-	-	-	-	100	
	CAP	5.3	-	-	5.3	89.5	

2. Metodología de trabajo:

Apreciación de los trabajadores de las empresas sobre las metodologías empleadas en el Programa/Acciones

Grafico N°11

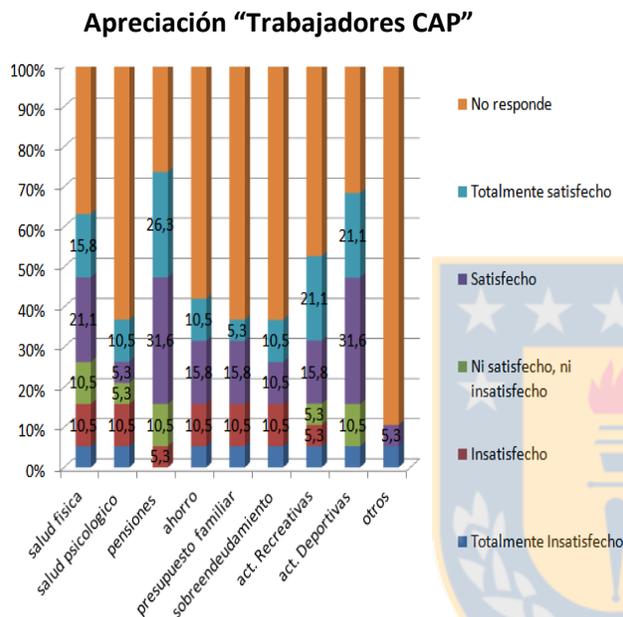
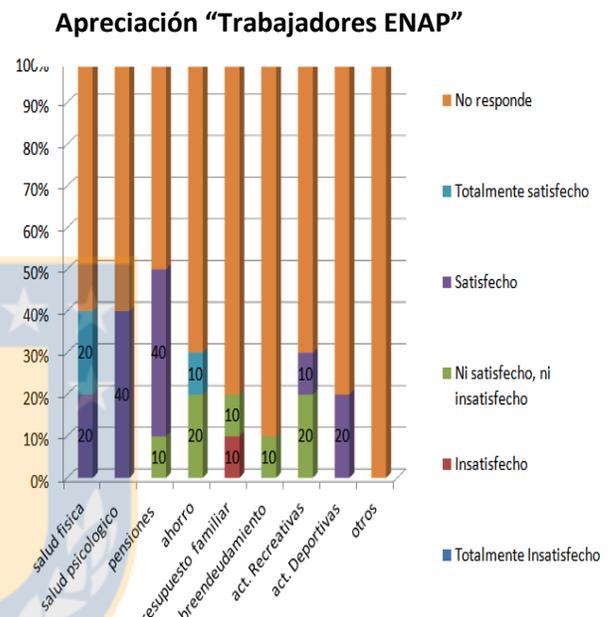


Grafico N°12



3. Modalidad utilizada:

Tabla N°9: Modalidad utilizada en el Programa o Acciones, según los traajadores(Valores en Frec. Porcentual F%)

Modalidad Utilizada										
Temas	EMPRESAS	Material Audiovisual	Exposiciones Orales	focus group	Material escrito	Boletines informativos	Otros	Mas de Una modalidad	No corresponde	Total
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	Total Empresas	10.3	13.8	20.7	3.4	-	-	13.8	37.9	100
	ENAP	10	10	10	-	-	-	10	60	
	CAP	10.5	15.8	26.3	5.3	-	-	15.8	26.3	
Cuidados de la Salud	Total Empresas	6.9	10.3	6.9	0	3.4	3.4	13.8	55.2	100

Psicológica.	ENAP	10	10	-	-	10	-	10	60	
	CAP	5.3	10.5	10.5	-	-	5.3	15.8	52.6	
Asesoría y/u Orientación en Temas de Pensiones.	Total Empresas	13.8	17.2	6.9	-	-	-	34.4	27.6	100
	ENAP	10	20	-	-	-	-	30	50	
	CAP	15.8	21.1	10.5	-	-	-	31.8	15.8	
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	Total Empresas	10.3	10.3	10.3	3.4	-	3.4	6.9	55.2	100
	ENAP	10	20	-	-	-	-	-	70	
	CAP	10.5	5.3	15.8	5.3	-	5.3	10.5	47.4	
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	Total Empresas	6.9	6.9	6.9	-	-	3.4	10.3	65.5	100
	ENAP	10	-	-	-	-	-	10	80	
	CAP	5.3	10.5	10.5	-	-	5.3	10.5	57.9	
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	Total Empresas	6.9	10.3	3.4	-	-	3.4	6.9	69.0	100
	ENAP	10	-	-	-	-	-	-	90	
	CAP	5.3	15.8	5.3	-	-	5.3	10.5	57.9	
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	Total Empresas	3.4	6.9	24.1	-	-	3.4	13.8	48.3	100
	ENAP	10	-	10	-	-	-	10	70	
	CAP	-	10.5	31.6	-	-	5.3	15.8	36.8	
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	Total Empresas	-	6.9	34.5	-	-	6.9	13.8	41.4	100
	ENAP	-	-	20	-	-	-	10	70	
	CAP	-	10.5	42.1	-	-	10.5	15.8	21.1	
Otros temas no especificados	Total Empresas	-	-	3.4	-	-	3.4	-	93.1	100
	ENAP	-	-	-	-	-	-	-	100	
	CAP	-	-	5.3	-	-	5.3	-	89.5	

4. Horario de ejecución.

Tabla N°10: Horario en que se realizó el Programa o Acciones, según los trabajadores (Valores en Frec. Porcentual F%)

Temas	Empresas	Horario								Total
		Mañana (8:00 - 12:00 hrs)	Tarde (12:00 - 18:00 hrs)	Noche (18:00 - 22:00 hrs)	Mañana + Tarde	Tarde +Noche	Mañana + Noche	Mañana + Tarde + Noche	No contesta	
Tratamiento y/o Cuidados de Bienestar Físico y Nutricional.	Total Empresa	20.7	31.0	6.9	6.9	-	-	-	34.5	100
	ENAP	10	20	-	10	-	-	-	60	
	CAP	26.3	36.8	10.5	5.3	-	-	-	21.1	
Cuidados de la Salud Psicológica.	Total Empresa	20.7	20.7	-	3.4	-	-	-	55.2	100
	ENAP	20	10	-	-	-	-	-	70	
	CAP	21.1	26.3	-	5.3	-	-	-	47.4	
Asesoría y/ u Orientación en Temas de Pensiones.	Total Empresa	27.6	27.6	10.3	6.9	-	-	-	27.6	100
	ENAP	20	10	10	10	-	-	-	50	
	CAP	31.6	36.8	10.5	5.3	-	-	-	15.8	
Fomento y/o Ayuda para el Ahorro	Total Empresa	17.2	27.6	-	-	3.4	-	-	55.7	100
	ENAP	10	20	-	-	-	-	-	70	
	CAP	21.1	31.6	-	-	5.3	-	-	42.1	
Capacitación sobre el Presupuesto Familiar.	Total Empresa	20.7	13.8	-	3.4	-	-	-	61.2	100
	ENAP	10	10	-	-	-	-	-	80	
	CAP	26.3	15.8	-	5.3	-	-	-	52.6	
Educación para Evitar el Sobreendeudamiento.	Total Empresa	10.3	17.2	-	6.9	-	-	-	65.5	100
	ENAP	-	-	-	10	-	-	-	90	
	CAP	15.8	26.3	-	5.3	-	-	-	52.6	
Cambio de jornada a tiempo parcial	Total Empresa	6.9	13.8	-	3.4	-	3.4	-	72.4	100
	ENAP	10	-	-	-	-	-	-	90	
	CAP	5.3	21.1	-	5.3	-	5.3	-	63.2	
Fomento e Inclusión en Actividades Recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios, etc).	Total Empresa	10.3	34.5	6.9	6.9	-	-	3.4	37.9	100
	ENAP	10	20	-	10	-	-	-	60	
	CAP	10.5	42.1	10.5	5.3	-	-	5.3	26.3	
Fomento e Inclusión en Actividades Deportivas	Total Empresa	6.9	20.7	13.8	3.4	3.4	-	3.4	48.3	100
	ENAP	-	-	-	-	-	-	-	100	
	CAP	10.5	31.6	21.1	5.3	5.3	-	-	26.3	

5. Satisfacción respecto al cumplimiento:

Tabla N°11: Satisfacción respecto al cumplimiento de expectativas (Valores en Frec. Porcentual F%)

Expectativas	EMPRESAS	Totalmente Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho, ni satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho	No Contesta	Total
El lugar es apto para la cantidad de personas que asisten a los programas.	Total Empresas	-	3.4	10.3	34.5	44.8	6.9	100
	ENAP	-	-	10	30	40	20	
	CAP	-	5.3	10.5	36.8	47.4	-	
El lugar donde se realiza el programa cuenta con el equipamiento necesario para llevarse a cabo, tales como sillas, mesas, notebook, calefacción adecuada, entre otros.	Total Empresas	-	-	10.3	37.9	44.8	6.9	100
	ENAP	-	-	10	40	30	20	
	CAP	-	-	10.5	36.8	47.4	-	
Los temas abordados son útiles en base a mis necesidades	Total Empresas	-	-	13.8	34.5	44.8	6.9	100
	ENAP	-	-	10	40	30	20	
	CAP	-	-	15.3	31.6	52.6	-	
La forma de trabajo utilizada es la adecuada	Total Empresas	-	-	10.3	31.0	51.7	6.9	100
	ENAP	-	-	10	40	30	20	
	CAP	-	-	10.5	26.3	63.2	-	
El horario en que se realizan las actividades es el adecuado.	Total Empresas	-	3.4	6.9	31.0	51.7	6.9	100
	ENAP	-	-	10	30	40	20	
	CAP	-	5.3	5.3	31.6	57.9	-	
El tiempo de duración general del programa resultó ser el adecuado para atender mis necesidades.	Total Empresas	3.4	10.3	13.8	27.6	37.9	6.9	100
	ENAP	10	10	10	30	20	20	
	CAP	-	10.5	15.8	26.3	47.4	-	
En general considero que en los temas que he participado me ayudarán a enfrentar de buena forma la etapa de jubilación	Total Empresas	6.9	3.4	13.8	24.1	44.8	6.9	100
	ENAP	10	-	20	20	30	20	
	CAP	5.3	5.3	10.5	26.3	52.6	-	

Anexo 3: Cuestionarios Trabajadores/ representante de la empresa.

Cuestionario para Trabajadores.

Estimado/a trabajador/a a continuación se presenta una encuesta con el fin de obtener información sobre su experiencia como usuario del Programa o Acciones de Preparación para la jubilación.

Esta encuesta de desvinculación laboral fue diseñada por el Equipo Tesista de la carrera de Trabajo Social perteneciente a la Universidad de Concepción.

*Es importante que usted responda **todas** las preguntas en base a **su experiencia**, por lo tanto **no existen respuestas correctas o incorrectas**.*

*La información que nos proporcione es totalmente **anónima y confidencial**, por lo cual, sólo será utilizada para obtener antecedentes sobre la aplicación del programa en sí.*

I. Parte: ANTECEDENTES PERSONALES Y LABORALES. Marque con una "X" según corresponda:

1. Sexo: Femenino Masculino 2. Edad: (Años Cumplidos)

3. ¿Hace cuanto tiempo usted trabaja en esta empresa/ institución? Años

4. Nivel educacional: (Referido al último año aprobado)

- E. Básica Incompleta
- E. Media o Tec. Profesional Incompleta
- E. Técnico Nivel Superior Incompleto
- Completo
- E. Universitaria Incompleta

- E. Básica Completa
- E. Media o Tec. Prof. Completa
- E. Técnico Nivel Sup.
- E. Universitaria Completa

5. Actividad o cargo que desempeña en la institución:

II. Parte: Respecto al Programa o Acciones de Desvinculación Laboral por Jubilación

IMPORTANTE: A continuación encontrará preguntas y categorías de preguntas que van del 1 al 5, para contestarlas usted debe tener en consideración lo siguiente:

1: Totalmente insatisfecho.
2: Insatisfecho.
3: Ni satisfecho, ni insatisfecho.
4: Satisfecho.
5: Totalmente satisfecho.

De acuerdo a la preparación para la jubilación:

6. ¿En qué temas ha participado? *y señale su apreciación sobre estos.*

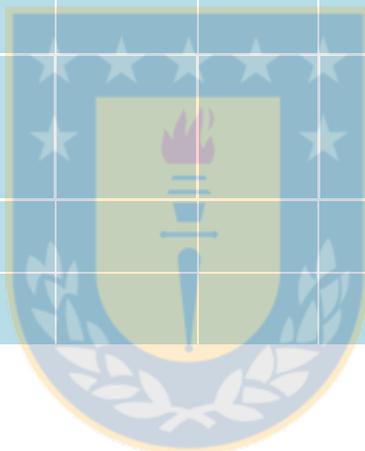
TEMAS	¿He participado en ?	Apreciación				
		1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.						
Cuidados de la salud psicológica						
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones						
Fomento y/o ayuda para el ahorro						
Capacitación sobre el presupuesto familiar.						
Educación para evitar el sobreendeudamiento						
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa						
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios). Especifique cual						
Fomento e inclusión en actividades deportivas.						
Otros Modulo temático, Indique cual:						

7. ¿Cuánto tiempo usted ha participado en los temas?

TEMAS	TIEMPO DE PARTICIPACION				Apreciación				
	Mas de 4 años	3 a 2 años	1 año a 6 meses	Menos de 6 meses	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.									
Cuidados de la salud psicológica									
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones									
Fomento y/o ayuda para el ahorro									
Capacitación sobre el presupuesto familiar.									
Educación para evitar el sobreendeudamiento									
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa									
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).									
Fomento e inclusión en actividades deportivas.									
Otros _____									

8. Indique la forma de trabajo en que fue desarrollado el tema.

TEMAS	FORMA DE TRABAJO						Apreciación				
	Talleres	Reuniones o Entrevistas	Capacitaciones	Dinámicas Grupales	Cursos On Line	Otros _____	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.											
Cuidados de la salud psicológica											
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones											
Fomento y/o ayuda para el ahorro											
Capacitación sobre el presupuesto familiar											
Educación para evitar el sobreendeudamiento											
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).											
Fomento e inclusión en actividades deportivas.											
Otros _____											



9. ¿Cómo fue entregada la entrega de la información?

TEMAS	MODALIDAD UTILIZADA						Apreciación				
	Material audiovisual	Focus Group	Dinámicas grupales	Material escrito	Boletines informativos	Otros	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.											
Cuidados de la salud psicológica											
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones											
Fomento y/o ayuda para el ahorro											
Capacitación sobre el presupuesto familiar											
Educación para evitar el sobreendeudamiento											
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).											
Fomento e inclusión en actividades deportivas.											
Otros _____											

10. ¿En que horario se realizaron los temas?

TEMAS	Horario			Apreciación				
	Mañana (8:00 - 12:00 hrs)	Tarde (12:00 - 18:00 hrs)	Noche (18:00 – 22:00 hrs)	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.								
Cuidados de la salud psicológica								
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones								
Fomento y/o ayuda para el ahorro								
Capacitación sobre el presupuesto familiar.								
Educación para evitar el sobreendeudamiento								
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa								
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas,								

manualidades, viajes, talleres varios).									
Fomento e inclusión en actividades deportivas.									

11. ¿Quién estuvo a cargo de los temas?

TEMAS	Persona a Cargo	
	Interna (Personal de la empresa)	Externo (Personal ajeno a la empresa)
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.		
Cuidados de la salud psicológica		
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones		
Fomento y/o ayuda para el ahorro		
Capacitación sobre el presupuesto familiar.		
Educación para evitar el sobreendeudamiento		
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa		
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).		
Fomento e inclusión en actividades deportivas.		

12. ¿Cuál es su satisfacción respecto a los conocimientos de la persona encargada del o los temas?.

CONOCIMIENTO Y DOMINIO	1	2	3	4	5
Competencias en el tema: Muestra dominio en los temas o técnicas tratados (teóricos, práctica, etc), tiene seguridad en la aclaración de dudas.					
Competencias Didácticas: Logra que el trabajador se interese por el tema tratado.					
Responsabilidad: Cumple con los horarios acordados, entrega resultados u evaluaciones en la fecha indicada.					
Trato: Mantiene una relación cordial y trato respetuoso con los trabajadores, las críticas las realiza en forma prudente.					

13. De acuerdo a las características relacionadas a la *IMPLEMENTACIÓN* del programa, señale:

<i>IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA</i>	1	2	3	4	5
El lugar es apto para la cantidad de personas que asisten a cada módulo temático.					
El lugar donde se realiza cada módulo temático cuenta con el equipamiento necesario para llevarse a cabo; (sillas, mesas, notebook, calefacción adecuada, entre otros)					

14. Respecto a sus expectativas usted:

<i>CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS</i>	1	2	3	4	5
El lugar es apto para la cantidad de personas que asisten a los programas.					
El lugar donde se realiza el programa cuenta con el equipamiento necesario para llevarse a cabo, tales como sillas, mesas, notebook, calefacción adecuada, entre otros.					
Los temas abordados son útiles en base a mis necesidades					
La forma de trabajo utilizada es la adecuada					
El horario en que se realizan las actividades es el adecuado.					
El tiempo de duración general del programa resultó ser el adecuado para atender mis necesidades.					
En general considero que en los temas que he participado me ayudarán a enfrentar de buena forma la etapa de jubilación					

15. Sugerencias:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Contacto: marcosavalos@udec.cl, victoriabravo@udec.cl y valentinaduran@udec.cl

Cuestionario para Empresas.

Empresa /Institución: _____ Folio: _____

*Estimado/a, a continuación se presenta la siguiente encuesta con el fin de obtener información sobre su experiencia como coordinador y/o ejecutor del Programa de Preparación para la jubilación, la cual será necesaria para su posterior **análisis**.*

Esta encuesta trata sobre la desvinculación laboral por jubilación y fue diseñada por el Equipo Tesista de la carrera de Trabajo Social perteneciente a la Universidad de Concepción.

*Es importante que usted responda **todas** las preguntas en base a **su experiencia**, recordando además que **no existen** respuestas **correctas o incorrectas**.*

*La información que nos proporcione es totalmente **anónima y confidencial**, por lo cual, sólo será utilizada para obtener antecedentes sobre la aplicación del programa en sí.*

I. Parte: ANTECEDENTES DE LA EMPRESA. Marque con una "X" o complete según corresponda:

1. Tipo de la empresa: Pública Privada
2. Sector Productivo: Primario (Extracción de recursos) / Secundario (Manufactura)
Terciario (Servicios)

II. Parte: DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL POR JUBILACIÓN.

3. Entidad encargada de la detección de necesidades para la elaboración del programa.
 Dpto. de Recursos Humanos OTIC OTEC Otro, especifique _____
4. Quienes Participaron en el proceso de detección de necesidades:
 Trabajadores Supervisores Jefes de Áreas Sindicato Directores o Gerentes
5. Modalidad a través de la cual se detectaron las necesidades para la realización de los programas de desvinculación por jubilación. Marque con una X, cuando corresponda:

- Entrevista
- Cuestionarios On-line
- Informantes Claves
- Solicitud a supervisores
- Cuestionario auto-administrado
- Reuniones Grupales
- Observación
- Reuniones Interdepartamentales.

III. Parte: PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL POR JUBILACIÓN.

IMPORTANTE: A continuación encontrará preguntas y categorías de preguntas que van del 1 al 5, entendiendo que:

1: Totalmente insatisfecho.
2: Insatisfecho.
3: Ni satisfecho, ni insatisfecho.
4: Satisfecho.
5: Totalmente satisfecho.

6. Indique los **MÓDULOS TEMÁTICOS** que se han abordado dentro de las acciones de preparación para la jubilación y su apreciación sobre estos.

MÓDULOS TEMÁTICOS	Incorporado	Apreciación				
		1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.						
Cuidados de la salud psicológica						
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones						
Fomento y/o ayuda para el ahorro						
Capacitación sobre el presupuesto familiar.						
Educación para evitar el sobreendeudamiento						
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa						
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).						
Fomento e inclusión en actividades deportivas.						
Otro (especifique) _____						

7. De acuerdo a los módulos temáticos que se han abordado dentro del programa o acciones de preparación para la jubilación, y en base a los *RESULTADOS ESPERADOS*, clasifique las siguientes aseveraciones:

<i>MÓDULOS TEMÁTICOS</i>	<i>Apreciación</i>				
	1	2	3	4	5
En el módulo temático de tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de salud psicológica, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de asesoría y/ u orientación en temas de pensiones, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de fomento y/o ayuda para el ahorro, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de capacitación sobre el presupuesto familiar, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de educación para evitar el sobreendeudamiento, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de fomento e inclusión en actividades recreativas, se cumplieron las expectativas.					
En el módulo temático de fomento e inclusión en actividades deportivas, se cumplieron las expectativas.					
Otros (especifique) _____					

8. Señale el *TIEMPO DE EJECUCIÓN DE LOS MÓDULOS TEMÁTICOS* y su *apreciación* sobre este de acuerdo a las categorías de respuestas.

<i>MÓDULOS TEMÁTICOS</i>	<i>Tiempo de ejecución</i>				<i>Apreciación</i>				
	Más de 4 años	De 3 a 2 años	1 año o menos	No corresponde	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.									
Cuidados de la salud psicológica									
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones									

Fomento y/o ayuda para el ahorro									
Capacitación sobre el presupuesto familiar.									
Educación para evitar el sobreendeudamiento									
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa									
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).									
Fomento e inclusión en actividades deportivas.									
Otros especifique: _____									

9. Indique la **METODOLOGÍA** que se utiliza para ejecutar el programa. (Puede indicar más de una alternativa). Además señale su consideración sobre ellas de acuerdo a las categorías de respuestas.

MÓDULOS TEMÁTICOS	Metodología utilizada					Apreciación				
	Talleres	Reuniones	Capacitaciones	Dinámicas Grupales	Cursos On Line	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.										
Cuidados de la salud psicológica										
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones										
Fomento y/o ayuda para el ahorro										
Capacitación sobre el presupuesto familiar										
Educación para evitar el endeudamiento										
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).										
Fomento e inclusión en actividades deportivas.										
Indique Otras _____										

10. Señale la MODALIDAD utilizada en cada módulo temático impartido. (Puede indicar más de una alternativa). Además califique según su apreciación la modalidad de entrega de información de acuerdo a las categorías de respuestas.

MÓDULOS TEMÁTICOS	Modalidad Utilizada						Apreciación				
	Material Audiovisual	Exposición Oral	Focus Group	Material escrito	Boletín informativo	No Corresponde	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.											
Cuidados de la salud psicológica											
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones											
Fomento y/o ayuda para el ahorro											
Capacitación sobre el presupuesto familiar											
Educación para evitar el endeudamiento											
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).											
Fomento e inclusión en actividades deportivas.											
Indique otras si corresponde _____											

11. Mencione el *HORARIO DE EJECUCIÓN* de los Módulos Temáticos. Además califique este según su experiencia de acuerdo a las categorías de respuestas.

MÓDULOS TEMÁTICOS	Horario de ejecución			Apreciación				
	Mañana (8:00 – 12:00 hrs)	Tarde (12:00 - 18:00 hrs)	Noche (18:00 – 22:00 hrs)	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.								
Cuidados de la salud psicológica								
Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones								
Fomento y/o ayuda para el ahorro								
Capacitación sobre el presupuesto familiar.								
Educación para evitar el sobreendeudamiento								
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa								
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).								
Fomento e inclusión en actividades deportivas.								
Otros _____								

12. Señale la *ENTIDAD EJECUTORA* que se utiliza para realizar cada módulo temático. Además señale su consideración sobre estas entidades ejecutoras de acuerdo a las categorías de respuestas.

MÓDULOS TEMÁTICOS	Entidad Ejecutora			Apreciación				
	Depto. de RR.HH	OTIC	OTEC	1	2	3	4	5
Tratamiento y/o cuidados de bienestar físico y nutricional.								
Cuidados de la salud psicológica								

Asesoría y/ u orientación en temas de pensiones									
Fomento y/o ayuda para el ahorro									
Capacitación sobre el presupuesto familiar.									
Educación para evitar el sobreendeudamiento									
Incorporación o cambio de jornada a tiempo parcial en la empresa									
Fomento e inclusión en actividades recreativas (danzas, manualidades, viajes, talleres varios).									
Fomento e inclusión en actividades deportivas.									

13. De acuerdo a las características relacionadas a la *IMPLEMENTACIÓN* del programa, señale:

<i>CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS</i>	Apreciación				
	1	2	3	4	5
El lugar es apto para la cantidad de personas que asisten a los programas.					
El lugar donde se realiza el programa cuenta con el equipamiento necesario para llevarse a cabo, tales como sillas, mesas, notebook, calefacción adecuada, entre otros.					
Considero que la asistencia y la participación en las actividades del programa es la adecuada.					
Las gestiones que realiza RR.HH y otros departamentos encargados del programa son las adecuadas					
Los costos del programa se reflejan en los resultados					
Los resultados esperados han sido satisfactorias					

14. Según su experiencia ¿Cómo ha sido la evolución o cambios realizados en el programa o acción de desvinculación de los trabajadores una vez alcanzada la edad legal de jubilación?

15. Sugerencias para realizar en las posibles acciones frente a este tema:

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

Bibliografía

Descripción y Fundamentación:

1. Silveria Agulló, Tomás. (1999). *Mayores, Actividad y Trabajo en el Proceso de Envejecimiento y Jubilación: Una Aproximación Socio- Psicológica*. (Tesis doctoral). Madrid.
2. Limón, M° Rosario. (1993). *La preparación a la jubilación: Nueva Ocupación del tiempo*. España.(p.2) Revista Complutense de Investigación.
3. Gobierno de Chile. (2006). *Impacto del Envejecimiento en el gasto de salud: Chile 2002- 2020*. Chile. Departamento de estudio y desarrollo.
4. Instituto Nacional de Estadísticas. (2005). *Proyecciones y estimaciones de población. Total país 1990-2050*. (pp.71). Chile. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/chile_estadisticas/demografia_y_vitales/proyecciones/informes/microsoftword-inforP_T.pdf
5. Servicio Nacional del Adulto Mayor. (2007). *Estudio alternativas de Empleabilidad en población mayor de 50 años: Programa de intervención Innovadoras para el adulto mayor*. Chile. Extraído de www.senama.cl/filesapp/Estudio_Empleabilidad.pdf
6. Ministerio de Salud.(2004). *Esperanza de Vida al nacer (en años) por periodo y sexo. Chile, 1950-2050*. Recuperado de http://deis.minsal.cl/.../esperanza_de_vida/esperanza_de_vida_por_quinqueniossexo.htm

7. Dirección de Estadísticas e Información de Salud Ministerio de Salud (2011). *Indicadores Básicos de Salud Chile 2011. Algunos indicadores generales*. Chile. Recuperado de http://deis.minsal.cl/deis/indicadores/Folleto_IBS_2011.pdf
8. Superintendencia de Pensiones. (2012). *Análisis Comparativo 2004- 2012. Chile*.
Extraído de http://www.supen.fi.cr/quienes_somos/SuPen%20POI%20Presupuesto%202012.pdf.
9. Sánchez, M° Teresa. (2010). *Material de Clases. Outplacement*. Universidad de Concepción. Chile
10. Sánchez, Maria Teresa. (2010). *Desvinculación Laboral* . Universidad de Concepción. Chile.
11. Restrepo, Sandra, Morales, Rosa María, Ramírez, Martha Cecilia, López L ,Maria Victoria, Varela Luz Estela. (2006). *“Los Hábitos alimentarios en el adulto mayor y su relación con los procesos protectores y deteriorantes y salud”*. Extraído de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182006000500006
12. Belsky , Janet. (1990). *“Psicología del Envejecimiento”*. *Jubilación*. (p. 331). España. Ediciones Paraninfo.
13. Fundación estudios Financieros. (2010). *Decálogo del Ahorro Familiar*. España. Pag: <http://www.diarioya.es/content/dec%C3%A1logo-del-ahorro-familiar-en-espa%C3%B1a>
14. Forteza, José (1990). *La preparación para el Retiro*. Universidad Complutense de Madrid. *Anales de Psicología* pag 101-114. España
15. Sánchez, María Teresa. (2010). *Apunte Actitud para la Jubilación: Efectos psicosociales de la Jubilación*. Universidad de Concepción. Chile.
16. Buelga, Maria. (2006). *Capacitar para la Jubilación”*. Docente del Programa Preparación para el Retiro, “FENIX”. España
17. Madrid Antonio, Garces Enrique.(2000) *La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del*

desempeño laboral. Universidad de Murcia. Anales de Psicología. Vol 16 N°1. Pag 87-99. España.

18. Sánchez Maria Teresa (2009) "Cuestionario apuntes de clases". Universidad de Concepción. Chile.

Marco Teórico:

19. Galiano-Quiñones, Carlos. (2010). " *El significado y preparación hacia la jubilación por parte de los empleados docentes y no docentes de una institución pública universitaria*". Universidad Carlos Albizu de San Juan. Puerto Rico.

20. García Martín, Miguel Ángel. (2002). " *La actividad y el ocio como fuente de bienestar durante el envejecimiento*", Universidad de Málaga. España. Extraído de <http://www.efdeportes.com> Revista Digital - Buenos Aires - Año 8 - N° 47

Marco conceptual:

21. Françoise Etcheberry, Pares, (1997). Derecho Individual del Trabajo, legal Publish, paginas 5,6,7 y 8. Chile.