

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**“PROLONGADA PERMANENCIA
LABORAL Y JUBILACIÓN”**

ALUMNOS: Johana Haydee Hidalgo P.

María Fernanda Mella L.

PROFESOR GUÍA: Jeanette Hernández B.

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN
TRABAJO SOCIAL**

SANTIAGO-CHILE

2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	13
3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	14
4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	16
5. ESTRUCTURA METODOLÓGICA.....	18
6. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	20
 PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO.....	22
<i>CAPITULO I. Adulto mayor.....</i>	<i>23</i>
1. ADULTO MAYOR EN CHILE.....	23
2. ANTECEDENTES GENERALES DE LA VEJEZ.....	25
2.1 EDAD SOCIAL.....	27
2.2 EDAD PSICOLÓGICA Y EMOTIVA.....	28
2.3 EDAD FÍSICA Y BIOLÓGICA.....	29
3. DISTINTOS ENFOQUES DEL ENVEJECIMIENTO.....	30
3.1 ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE UN PAÍS.....	31
3.2 ENVEJECIMIENTO COMO PROCESO QUE EXPERIMENTAN LOS INDIVIDUOS.....	32
3.2.1 ENFOQUE BIOLÓGICO.....	32
3.2.2 ENFOQUE SOCIOLÓGICO.....	34
3.2.3 ENFOQUE PSICOSOCIAL.....	35
3.2.4 ENFOQUE DEL CICLO VITAL.....	37
 <i>CAPITULO II Necesidades básicas y calidad de vida.....</i>	<i>40</i>
1. LAS NECESIDADES SOCIALES LA PIRAMIDE DE MASLOW.....	40
2. CALIDAD DE VIDA.....	45
3. EL TRABAJO ASOCIADO A LAS NECESIDADES DEL ADULTO MAYOR.....	47
 <i>CAPITULO III. Implicancias de la jubilación en el adulto mayor.....</i>	<i>50</i>
1. JUBILACIÓN.....	51
1.1 JUBILACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA FAMILIAR.....	52
1.2 JUBILACIÓN A NIVEL SOCIAL.....	52

1.3 MODALIDADES DE JUBILACIÓN.....	53
2. ACTITUD DE EXPECTATIVA RESPECTO DEL FINAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.....	55
3. COMO SE ABORDA LA JUBILACIÓN DESDE EL EMPLEADOR.....	57

SEGUNDA PARTE: MARCO REFERENCIAL.....65

CAPITULO IV. Adulto mayor como sujeto de derecho.....66

1. POLITICA NACIONAL PARA EL ADULTO MAYOR.....	66
1.2.1 LA GRAN META.....	66
1.2.2 FUNDAMENTOS CALÓRICOS.....	66
1.2.3 PRINCIPIOS.....	67
1.2.4OBJETIVOS.....	68
1.2.5 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS.....	69
2. SEGURIDAD SOCIAL.....	70
2.1 SISTEMA PREVISIONAL.....	72
2.1.1 SISTEMA ANTIGUO V/S SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.....	74
3. LA PREVISIÓN EN CHILE.....	77
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	77
3.2 CONSOLIDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	78
3.2.1 CAJAS DE PREVISIÓN.....	79
4. CAMBIO A UN SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.....	80
4.1 EL SISTEMA DE AFP.....	81

CAPITULO V. El rol subsidiario del estado en materia de seguridad social.....86

1. EL RÉGIMEN PREVISIONAL.....	86
2. RESEÑA HISTORICA INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL.....	88
2.1 MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN.....	89
2.2 RIESGOS LABORALES.....	90
2.3 UNIVERSO E INFRAESTRUCTURA.....	90
2.4 INSTITUCIONES DE PREVISIÓN FUSIONADAS EN EL INP.....	90
2.5 MISIÓN DEL INP.....	92
2.6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	93

TERCERA PARTE: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	95
<i>CAPITULO VI. Distintas miradas sobre el proceso de jubilación.....</i>	<i>96</i>
1. CONDICIONES LABORALES.....	96
2. CONDICIÓN ECONÓMICA.....	103
2.1 SITUACIÓN DE ENDEUDAMIENTO.....	106
3. CONDICIONES DE LA JUBILACIÓN.....	108
4. ARGUMENTOS PERSONALES DE LAJUBILACIÓN.....	115
4.1 CONDICIÓN BIOLÓGICA.....	116
4.2 CONDICIÓN PSICOLÓGICA.....	118
4.2.1 RELACIONES EN LA FAMILIA.....	121
4.3 CONDICIÓN SOCIAL.....	123
4.3.1 PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES.....	125
 <i>CAPITULO VII. Visión del instituto de Normalización Previsional en relación al fenómeno de la jubilación.....</i>	 <i>129</i>
1. PLANTEAMIENTO DE DIRECTIVOS RESPECTO A LA PROLONGADA PERMANENCIA LABORAL DE FUNCIONARIOS A SU CARGO.....	130
2. PROPUESTA DE TRABAJO DEL INP EN DISMINUIR LA PROLONGADA PERMANENCIA LABORAL.....	133
 <i>CONCLUSIONES.....</i>	 <i>139</i>
<i>HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>151</i>
<i>APORTES DEL TRABAJO SOCIAL.....</i>	<i>155</i>
<i>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....</i>	<i>160</i>
<i>Anexos.....</i>	<i>168</i>

INTRODUCCIÓN

A pesar de que la jubilación es un logro de la sociedad moderna, en la práctica se ve como un hecho amenazante y no deseado. Si bien cada persona tiene su propia forma de vivir el proceso, hay variables comunes que influyen en la actitud frente a la jubilación y su grado de adaptación a este nuevo estado, entre ellas la más relevante parece ser la preparación anticipada para el momento de jubilar. (Zuleta, Gómez, 2000).

En el asunto del retiro, se encuentran también, muchas diferencias individuales. Probablemente haya personas que se retiran a la vida descansada, sin albergar propósitos ni perspectivas adicionales, a disfrutar tranquila y sosegadamente de los años postreros de la vida sin que les perturben ansiedades y zozobras. Pero también hay personas que habiendo forjado grandes ilusiones, se dan cuenta que al entrar el retiro, no existe aquello de lo que habían soñado, es hondo el abismo entre la ilusión y la realidad. También hay otros individuos que, al entrar a los años de la jubilación, encuentran que tienen por delante muchas otras cosas que hacer, en las cuales ellos no habían pensado.

En el momento de retirarse, con frecuencia la persona encuentra que ya sus hijos se han independizado, en numerosos casos existe una condición de viudez. Si la persona ha sido obligada a retirarse a una edad en que todavía tiene suficientes recursos físicos y mentales para desempeñar adecuadamente tareas significativas desde el punto de vista social, y si no ha sabido planear debidamente su jubilación, lo más probable es que ella se encuentre abocada a tremendas crisis psicológicas. Un retiro inesperado, como a veces ocurre, puede provocar un colapso total.

El retiro positivo y exitoso empieza con un estado mental, con el reconocimiento de que es una oportunidad para comenzar una nueva vida en muchos sentidos. Por eso se reitera una y otra vez la necesidad que tiene todo individuo de planear anticipadamente en qué va ocuparse cuando le llegue el turno de la jubilación. Jamás este plan debe posponerse para la última hora. (Ibíd).

Todas las personas mayores de 60 años son consideradas Adultos Mayores. En la actualidad 1.800.000 chilenos pertenecen a este segmento de la población, siendo la mayoría mujeres. Este grupo etario ha experimentado un fuerte crecimiento producto del aumento de la esperanza de vida en nuestro país, mientras en 1960 poco más del 5% de las personas era Adulto Mayor, actualmente esta cifra se eleva al 11,5% y todo indica que este número seguirá aumentando. (Lecaros, s/d).

Hace 25 años, cuando la esperanza de vida no superaba los 68 años, la jubilación no significaba un gran cambio para las personas. Al jubilado no le quedaban más de tres o cuatro años de vida y, en ese lapso, probablemente sufriría alguna enfermedad que lo limitaría. Hoy en cambio, tiene un horizonte de 10 ó 15 años más de vida post jubilación; posiblemente conviva mejor con sus enfermedades y tenga muchos más amigos y parientes vivos con quienes conversar.

Las investigaciones sobre las personas mayores de edad, han determinado que los hombres que continúan trabajando después de los 65 años tienden a presentar mejor salud que quienes se retiran, y es muy probable que consideren el trabajo pagado como necesario para su autorrealización. La necesidad de dar un nuevo sentido a la vida luego de la jubilación, para quien ha trabajado toda su vida, el hecho de jubilar, más que un alivio, puede significar una condena a estar ocioso, a sentirse inútil y a estar más solo.

Con respecto al tema de la jubilación en el adulto mayor se puede señalar que en Chile el 98% de los adultos mayores recibe algún tipo de pensión, pero no significa que ellos puedan vivir tranquilamente con ella, porque en la mayoría de los casos esta pensión es menor a lo que obtenían en su vida laboral. (Ibíd)

Según los datos expuestos por el SENAMA (2005), seis de cada diez adultos mayores son pensionados del Instituto de Normalización Previsional (INP), de los cuales cinco pertenecen al quintil de menores ingresos. Para tener una idea de lo que este hecho significa, la pensión de vejez para los menores de 70 años es de \$74.503 y para los

mayores de 70 años \$81.463 monto inferior al que recibían cuando cada uno de ellos era un empleado dependiente. Para aquellas personas mayores de 65 años, sin recursos económicos y que no tienen ningún tipo de beneficio previsional, el INP otorga una Pensión Asistencial mensual o PASIS de \$37.849; para los mayores de 75 años asciende a \$41.405, cifra que hace muy difícil la cobertura de los gastos personales. (Ibíd).

Como vemos, el esfuerzo y el trabajo de los años anteriores no siempre estarán reflejados en la pensión que se reciba. Algo preocupante si consideramos que una persona que jubila a los 65 años tendrá unos 15 años más de vida. Una etapa que debiera ser serena y sin grandes sobresaltos, se puede convertir en un período de ansiedad y severas dificultades económicas. (Ibíd).

De 100.000 solicitudes de pensión que se presentan al Sistema de AFP, anualmente 80 mil no reúnen los requisitos que la normativa impone. De los casi siete millones de afiliados al sistema, solo pueden jubilar tres millones que cumplirían los exigentes requisitos, en cambio, cuatro millones de cotizantes no podrán jubilar por presentar saldos inferiores a 6 millones de pesos en su cuenta individual. (Lecaros, Opcit).

El factor remuneracional es otro elemento que determina esta crisis, lo que entrega como consecuencia bajos índices de ahorro previsional. Las bajas remuneraciones que presentan los cuadros estadísticos al año 2002 forman parte decisiva en la naturaleza de los beneficios en previsión y seguridad social, al generarse estos a partir del carácter de la remuneración que es la base del sistema de ahorro individual. (Navarrete, 2006).

Según la Dirección del Trabajo, diversos estudios sobre pobreza han permitido concluir que la baja cobertura que tienen las AFP es una de las causas primordiales de los escasos ingresos en la edad de retiro de una importante proporción de la población pobre. En este contexto la ampliación de la cobertura previsional se transforma en una importante herramienta de política social, que permite disminuir la pobreza y aumentar el bienestar social. (http://www.asimet.cl/sistema_previsional.htm)

El gasto público en pensiones equivale aproximadamente al 6% del PIB, a un tercio del presupuesto público total y a más del 40% del gasto público social (aproximadamente igual a lo que se gasta en salud y educación, juntos) aún así las pensiones se hacen insuficientes para que las personas puedan jubilar en la edad que les corresponde, y puedan acceder a un estilo de vida sin preocupaciones. (CENDA, 2005)

La inestabilidad económica, es en muchas ocasiones la que impulsa a las personas a prolongar su tiempo laboral, pero también existen otros factores que inciden en tal problemática como argumentos personales de cada trabajador. Es por esta razón que es de gran importancia investigar sobre este fenómeno, ya que es un tema contingente para nuestra sociedad y de gran importancia social, debido a que involucra a la población en su conjunto. (Ibíd).

Por otro lado se hace necesario considerar el planteamiento del empleador frente a esta problemática que afecta a sus trabajadores a cargo, ya que actualmente la ley no obliga a estas personas a jubilar a la edad establecida en el sistema previsional, por lo que queda a voluntad personal de la empresa como abordar este fenómeno.

Este estudio se centrará en el Instituto de Normalización Previsional, perteneciente a la región Metropolitana, en el cual un gran número de personas se ven afectadas por este tema. A través de la aplicación de una encuesta, se pretende determinar los factores que inciden en que los funcionarios del INP prolonguen su permanencia laboral y por ende no opten a la jubilación, por otro lado esta investigación pretende identificar el planteamiento de la institución frente a esta problemática e identificar si se han desarrollado acciones en disminuir la prolongada permanencia laboral de sus funcionarios.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad en Chile hay un 1.800.000 adultos mayores aprox., un grupo compuesto por dos tercios de mujeres de más de 60 años y un tercio de hombres de más de 65. Pero cada año, unas 100.000 personas pasan a engrosar las cifras de adultos mayores y para ellas y ellos, lo que debiera ser el comienzo de los mejores años de la vida, se convierte en un problema de subsistencia debido a las bajas pensiones a las que pueden acceder. (Lecaros, Opcit).

Manuel Riesco, Director del Centro de Estudios Nacional de Desarrollo Alternativo (CENDA, 2006) plantea que en el sistema nuevo de 100.000 personas que están entrando, el sistema público está atendiendo más o menos a 50.000. O sea, hay 50.000 chilenas y chilenos, principalmente mujeres, que todos los años se encuentran con que tiene una pensión precaria por parte de las AFP o no tiene nada porque no tiene derecho a la pensión mínima y sus fondos no les alcanzan para nada, ni para la pensión asistencial.

En promedio, sólo el 12% cotiza los doce meses del año. Más de la mitad cotiza menos de cuatro meses por año y en el caso de las mujeres menos de tres. Estamos hablando de la masa de afiliados a las AFP, que es la medida más precisa de la fuerza de trabajo real y concreta de chilenas y chilenos. Hay un grupo que tiene trabajos estables, pero el grueso de la fuerza de trabajo está entrando y saliendo constantemente de trabajos asalariados de muy corta duración. Incluso, dentro de ese 12%, no son las mismas personas de un año para otro. (CENDA, Ibíd)

Una amplia mayoría de los afiliados a las AFP no logrará ahorrar lo suficiente para financiar una pensión superior a la mínima, gran parte de ellos no alcanzarán tampoco los 20 años de contribuciones exigidos para acceder a la garantía estatal de pensión mínima. (Ibíd).

La solución al problema previsional chileno sólo puede venir del fortalecimiento del pilar público. Los afiliados a las AFP representan la fuerza de trabajo chilena real y concreta, identificados con nombre, apellido y Rut, todos vivos y activos, donde el 80% de las mujeres y el 90% de los hombres han movido su cuenta en los últimos 5 años. A diciembre del 2004 sumaban 7.080.646 personas, 3.116.285 (44%) de ellas mujeres. Adicionalmente, 158 mil personas cotizan en el INP y 103.000 en CAPREDENA (Defensa) y DIPRECA (policía). (Ibíd).

El 96.5% está afiliado como asalariado dependiente, sin embargo, en promedio cotizan menos de 5 meses por año y menos de 4.5 en el caso de las mujeres. Los asalariados estables, que cotizan todo el año, son menos del 11% del total. Los independientes estables, afiliados como tales, son el 3.5% del total. Es decir, las estadísticas de afiliados a las AFP muestran que la fuerza de trabajo chilena, rota constantemente entre períodos de trabajo asalariado de corta duración (menos de cuatro meses en más de la mitad de los casos), trabajos informales y períodos de desempleo. (Ibíd).

Más de la mitad de los afiliados, son mayores de 36 años, cotizan menos de 4.2 meses por año. A ese ritmo, van a acumular menos de 184 cotizaciones al cumplir la edad de jubilar, por lo tanto no van a tener derecho a pensión mínima estatal (requiere 240 cotizaciones), teniendo acumulado menos de \$850.889 en su cuenta de capitalización, con sueldos inferiores a \$172.658. Con esos datos, van a acumular al jubilar menos de \$6.470.025, lo que les arroja una pensión inferior a \$33.876. Por tanto, en las condiciones actuales, más de la mitad de la fuerza de trabajo, es decir, más de tres millones y medio de chilenas y chilenos, no tienen cobertura de parte del sistema de AFP, como no sea retirar los magros ahorros logrados en el sistema. Esta conclusión ha sido confirmada por estudios recientes publicados por la Superintendencia de AFP y por la propia Asociación de AFP. Ambas han llegado a la conclusión que alrededor de la mitad de los afiliados no contarán ni con fondos suficientes para financiar una pensión mínima ni tampoco cumplirán los requisitos para obtener la garantía estatal correspondiente. (Ibíd).

El costo de operación del INP, que administra el grueso de las pensiones públicas, fue de 57.330 millones de pesos (2004). En otras palabras, el sistema público atiende a la mayoría de los adultos mayores, con un costo de operación que equivale a un poco más de la cuarta parte de las comisiones netas cobradas por las AFP. Estas últimas, como se ha mencionado, atienden actualmente a poco más del 4% de los adultos mayores y en el futuro tampoco estará en condiciones de financiar las pensiones de la mayoría de sus afiliados. (Ibíd)

Reformar el sistema de pensiones no es tema para dejar para mañana, hay que actuar hoy, actualmente en Chile son cada vez más las personas que continúan su vida laboral más allá de la edad legal exigida para pensionarse: 60 años para las mujeres y 65 para los hombres. Hay una serie de factores que inciden en que esta situación se manifieste de tal manera, algunas personas lo hacen porque a esa edad están en plenas capacidades, aun con larga expectativa de vida laboral por delante. Pero la mayoría toma esta decisión por necesidad, dado que el dinero con el que se pensionarían sería insuficiente para solventar su actual nivel de vida y en no pocos casos, entrarían a una condición de pobreza.

Un estudio de la Superintendencia de AFP, que consideró 20 años de comportamiento previsional de 17 mil chilenos, dio luces a fines de 2004 sobre el futuro de los jubilados que se pensionarán mediante la modalidad de capitalización individual de las AFP en los próximos 30 años, el 40% de los afiliados que egresen del sistema no logrará siquiera una pensión mínima con garantía estatal (actualmente esta alcanza a \$75.211), y no le quedará más que optar a las pensiones asistenciales, de cupo y presupuesto limitado y de monto bastante inferior a la pensión mínima (\$38 mil mensuales). Si de la mujer se trata, la situación empeora aún más, el mismo estudio señala que el 60% de las afiliadas deberá recurrir a las pensiones asistenciales, actualmente el 57% de los que reciben este beneficio son mujeres. (Ibíd).

El paso de trabajador activo a trabajador pasivo, puede plantearse el futuro más inmediato desde perspectivas bien diferentes. Quizás esté impaciente por alcanzar la

edad dorada para disfrutar de vacaciones indefinidas y olvidarse así del estrés del trabajo diario, pero puede suceder que espere con temor el día en que concluya su relación laboral con la empresa para la que ha trabajado tantos años: ¿qué hará entonces para llenar tantas horas de tiempo libre?, ¿le dará la pensión para vivir?. (Forttes, 1995).

En la actualidad, aunque parezca lo contrario, no existe ninguna ley que fije una edad para la jubilación, salvo que se establezca en el convenio colectivo del trabajador y siempre y cuando se tenga derecho a una pensión.

La jubilación puede convertirse en un trauma para determinados trabajadores. Poner el punto final a la actividad laboral ocasiona trastornos psicológicos a ex trabajadores que se sienten incompetentes y marginados por la sociedad, sin embargo, existen iniciativas que demuestran que la jubilación puede ser productiva para colaborar desinteresadamente con otros ciudadanos. (Ibíd).

De acuerdo a lo anterior se hace necesario realizar un estudio exhaustivo de la situación que afecta a los trabajadores activos en la edad de jubilación, ya que como se ha podido identificar a través de los datos recogidos, es problemática la situación de la prolongada permanencia de los funcionarios en sus puestos de trabajos, tanto en mujeres mayores de 60 años, como en los hombres mayores de 65 años, ya que muchos de ellos quisieran optar a su jubilación pero por motivos externos como las propias condiciones de jubilación no le permiten acceder, ya que el sistema previsional no les proporciona la seguridad social adecuada en materia económica.

Por otro lado existen razones individuales que los dificulta a tomar la decisión de jubilar, situación que a su vez provoca otras series de problemáticas a nivel social. Existe la posibilidad de que funcionarios del INP, no quieran optar a la jubilación debido a motivos personales: como evitar la soledad, ya que la labor que desarrollan en la institución les permite interaccionar con sus compañeros de trabajo generando vínculos afectivos, los cuales promueven una prolongada permanencia laboral.

Este estudio pretendió investigar sobre la situación actual que se ven afectados los adultos mayores en prolongar sus años de trabajo laboral, ya que las condiciones previsionales no le otorgan seguridad futura en sus próximos años de jubilación.

Como se ha podido detectar a través de esta recopilación de datos previos, se visualiza una preocupación por parte del gobierno, de las distintas Instituciones y de los propios trabajadores, quienes experimentan un gran temor en jubilar, ya que perciben inestabilidad tanto económica como social. Es por esta razón que existe interés por parte de distintos organismos públicos en determinar cuáles son los factores particulares que afectan a sus propios trabajadores que no se jubilan.

De acuerdo a lo anterior es que esta investigación estará enfocada a los funcionarios del INP, específicamente como ya se señaló anteriormente a fin de determinar cuáles son los factores que inciden en que los funcionarios tengan una prolongada permanencia laboral. Considerando factores tales como; las propias condiciones de la jubilación, estado de salud, condiciones psicológicas, entre otros aspectos.

2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

1.- ¿Cuáles son los factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana?

2.- ¿Cuáles son las acciones realizadas por el INP en disminuir la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana?

3.- OBJETIVOS:

Objetivos General:

1.- Determinar los factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana.

Objetivos Específicos:

1.-Señalar las condiciones laborales que influyen en la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana.

2.-Identificar las condiciones económicas que inciden en la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana.

3.-Señalar las condiciones de la jubilación que influyen en la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana.

4.-Identificar como inciden los argumentos personales de cada funcionario en prolongar la permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana.

Objetivo General:

2.- Describir las acciones realizadas por INP en disminuir la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional de la Región Metropolitana.

Objetivos Específicos:

1.- Identificar el planteamiento de directivos del INP, en disminuir la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización previsional, de la Región Metropolitana.

2.- Identificar si existe una propuesta de trabajo de parte del INP en abordar la prolongada permanencia laboral de funcionarios mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, de la Región Metropolitana.

4.- HIPÓTESIS

1.- La gran cantidad de años que llevan los funcionarios en el INP influye en la decisión de continuar trabajando más allá de la edad de jubilar, ya que existe un apego a la labor que desempeñan.

2.- La buena relación que establecen los funcionarios con sus compañeros de trabajo propicia un buen ambiente laboral, por lo que no se sienten motivados a retirarse de sus puestos de trabajo.

3.-La disminución del ingreso a recibir en la pensión incidiría en la decisión de prolongar la permanencia en sus puestos de trabajo, ya que no podrían continuar con la misma calidad de vida actual.

4.-La situación de endeudamiento que presentan funcionarios del INP, mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, incide en no optar a la jubilación, ya que no podrán cancelar tales deudas.

5.- La prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, de la Región Metropolitana se explica por las bajas pensiones que recibirían en caso de retirarse.

6.- A pesar de cumplir con el requisito de edad para jubilar, los funcionarios del INP que cotizan en el Sistema de Capitalización Individual deben prolongar su permanencia laboral, ya que no alcanzan las 240 cotizaciones exigido en el nuevo Sistema Previsional.

7.-El buen estado de salud que mantienen las personas en edad de jubilar, determina que prolonguen su permanencia laboral, ya que se encuentran en plenas capacidades físicas, aún con largas expectativas de vida laboral por delante.

8.- Tomar la decisión de jubilar provoca trastornos psicológicos en algunas personas ya que manifiestan resistencia al cambio y no se proyectan lejos de sus puestos de trabajo, por lo que prolongan su permanencia laboral en la institución.

9.-La representación social que conlleva el jubilar atribuye connotaciones negativas a este proceso, considerándola como una etapa de improductividad, aburrimiento, enfermedad y tristeza, por lo que los funcionarios del INP manifiesta temor a decidir jubilar.

10.-El aumento de funcionarios que continúan su permanencia laboral más allá de la edad de jubilar ha despertado el interés de directivos del INP, en investigar el fenómeno que se presenta.

11.- No existen acciones concretas en enfrentar esta problemática por parte del Instituto de Normalización Previsional, ya que solo se tiene conocimiento que ofrecen incentivos a los trabajadores para aumentar la pensión a recibir en la jubilación.

12.-No se ha discutido a nivel institucional la situación de la prolongada permanencia laboral que presentan los funcionarios del INP en edad de jubilar, pertenecientes a la Región Metropolitana.

13.-No existe una propuesta de trabajo concreta por parte del INP en abordar la prolongada permanencia laboral de funcionarios mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, de la Región Metropolitana.

5.- ESTRUCTURA METODOLÓGICA.

5.1 Enfoque metodológico

En términos muy simplistas existen dos enfoques de investigación: el cuantitativo y el cualitativo. Este estudio utilizará los dos enfoques, tanto el **cuantitativo**, ya que se realizará una recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer la exactitud en los patrones de comportamiento de una población. Se entregarán datos cuantitativos en relación a cuantos funcionarios no están jubilados a la edad que les corresponde, tanto en mujeres como hombres.

Por otro lado esta investigación utilizará un enfoque **cualitativo**, primordialmente para descubrir y refinar preguntas de investigación, ya que se enmarca dentro de la comprensión, es decir comprende la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa, utilizando una perspectiva desde adentro y fundamentado en la realidad, responde a los fenómenos sociales, basándose en métodos de recolección de información descriptivo, se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito de fondo es reconstruir la realidad tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido.

5.2 Carácter del estudio

Este estudio es **exploratorio**, ya que el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Como se ha podido constatar a partir de la opinión de expertos consultados, los que manifiestan que es un fenómeno poco estudiado, no existe mayor información respecto a los factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de funcionarios en distintos Organismos Públicos, esta investigación servirá para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar

problemas del comportamiento humano, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones.

Este estudio es también de tipo **descriptivo**, ya que el propósito es describir situaciones y eventos, tal como se presentan en la realidad Institucional de acuerdo a cada particularidad de los funcionarios perteneciente al INP, estudio que permitirá decir como es y como se manifiesta determinado fenómeno. Pretende especificar las propiedades importantes de las personas. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. Cada situación particular de cada funcionario nos permitirá hacer un análisis de la totalidad de la problemática, midiendo los conceptos o variables a los que se refieren, se busca medir con la mayor precisión posible.

5.3 Definición de la muestra.

- **Universo**

90 Funcionarios activos del INP, 60 mujeres mayores de 60 años y 30 hombres mayores de 65 años de edad, pertenecientes a la Región Metropolitana.

- **Unidad de análisis**

Corresponde a los funcionarios activos del INP, de ambos sexos mayores de 60 y 65 años de edad y que no hayan presentado su jubilación, pertenecientes a la Región Metropolitana.

- **Muestra**

Se pretende abordar todo el universo en el estudio, ya que se puede trabajar con la muestra, porque es pequeña, por lo cual no tendría problemas de error de muestreo, es decir, sería más precisa.

La muestra comprende a 90 Funcionarios activos del INP, 60 mujeres mayores de 60 años y 30 hombres mayores de 65 años de edad, pertenecientes a la Región Metropolitana.

6.- Técnicas de recolección y análisis de la información

6.1.- Técnicas de recolección de información:

Las técnicas de recolección de información corresponden a los requerimientos y características del estudio, es por ello que previamente se desarrolló una operacionalización de las variables abordadas en el estudio que permitió seleccionar las técnicas a utilizar.

a.- Análisis de fuentes secundarias (Documentos oficiales de las instituciones estudiadas).

b.- Encuesta: La cual se constituye en el instrumento básico para recolección de información necesaria por parte de los investigadores y está conformado por un conjunto de preguntas debidamente preparadas y ordenadas a base de un formulario en el que se recogen las respuestas que deben ser procesadas para el análisis posterior. (Hernández, 1998).

c.- Entrevista en profundidad: Se entenderá entrevista cualitativa en profundidad como reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras. (Taylor, 1996).

6.2.- Técnicas de análisis de la información

Para la presente investigación, se utilizaron dos tipos de instrumentos: la encuesta y la entrevista en profundidad. El primer instrumento se analizó a través del programa

computacional SPSS. El análisis de la información obtenida de las entrevistas en profundidad se realizó utilizando las técnicas de análisis de contenidos, mediante el uso de una matriz de integración que permitió su ordenamiento en categorías y tópicos.

7.- Variables del estudio:

- 1.- Factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de funcionarios en edad de jubilar del INP.
- 2.- Acciones realizadas por el Instituto de Normalización Previsional en disminuir la prolongada permanencia laboral de sus funcionarios.

PRIMERA PARTE
MARCO TEORICO

CAPITULO I

ADULTO MAYOR

El sujeto de estudio de esta investigación corresponde al adulto mayor, por lo cual es necesario referirse a él, entendiendo las características propias de la etapa de vida que esta viviendo, en la cual suceden una variedad de acontecimientos propios de la edad. En este capítulo se dará a conocer las cualidades del adulto mayor y los antecedentes generales de la vejez, haciendo mención a la importancia que tiene el adulto mayor para nuestro país, el cual al pasar de los años ha adquirido mayor protagonismo, debido al aumento de la expectativa de vida.

1.- ADULTO MAYOR EN CHILE.

“El adulto mayor en Chile a adquirido relevancia en las últimas décadas, lo que se debe a que el país se encuentra en un proceso de envejecimiento poblacional paulatino, pero sostenido, el que se manifiesta en la cantidad de personas mayores de 60 años que en 1990 representaban un 9% del total de la población con un total de 1.302.258 personas”. (MIDEPLAN, 1993: 60).

De acuerdo a las proyecciones del INE, se puede observar un importante aumento del peso relativo de la población de mayores de 60 años y más de la población total del país que va desde el 6,8% en 1950, hasta un 9% en 1990, proyectándose que para el año 2000 un porcentaje de 9,6% y para el año 2025, uno de 15%. (Ibíd).

Es importante conocer que el aumento que ha tenido este grupo etareo se debe a factores tales como el cambio de las conductas reproductivas de la población, por tanto hay un descenso de la tasa de natalidad, una disminución de las tasas de mortalidad producidas principalmente porque hoy en día hay un mejor control de las enfermedades ya que hay más tecnologías, la cual seguirá en alza a través del tiempo, es decir, una proporción mayor de personas llegaran a etapas avanzadas de la vida, lo cual

significaría prolongar también la vida laboral de las personas dado que estarán más años en mejores condiciones físicas para poder desempeñar sus labores. (Ortiz; 1999).

Ahora bien, el proceso antes descrito no es casual y obedece al estilo de desarrollo que ha seguido el país, caracterizado por una fuerte industrialización que comienza a fines de los años 30, y se hace más intensa en los años 50 y 60. Desde el punto de vista de la distribución espacial de la población, se produce al mismo tiempo un proceso de urbanización, basado en una masiva migración del campo a la ciudad, lo que lleva a la reducción de número de miembros y al incremento de su esperanza de vida.

El envejecimiento de la población constituye un desafío para el desarrollo de un país, en su doble dimensión, es decir, el envejecimiento poblacional en términos de proceso y el de la vejez, como una situación que afecta a un considerable segmento de la población, la que a su vez recibe influencias histórico-sociales y actuales de las situaciones en que se encuentra.

Otro elemento de impacto en la sociedad tiene relación con el funcionamiento del sistema de pensiones. La tendencia al envejecimiento poblacional tiene un efecto notable sobre el sistema de previsión social, sea éste el “antiguo” o “el nuevo” sistema de capitalización individual. De mantenerse la legislación vigente, el proceso representa un gran desafío, tanto para la cobertura como para el financiamiento de las pensiones. El Estado mantendría el gran compromiso de financiar el pago de las pensiones de los afiliados al antiguo sistema y el pago del bono de reconocimiento a los cotizantes del antiguo sistema que hoy se encuentran en el nuevo sistema. En las actuales condiciones, estos dos antecedentes constituyen los compromisos más relevantes, en términos financieros, que debe enfrentar el Estado en esta materia, en el corto y mediano plazo. (Ibíd).

Además, en materia previsional, el actual sistema de capitalización individual define el monto de las pensiones en función del aporte que realice el trabajador y la rentabilidad obtenida por la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual se encuentra

afiliado. Desde un punto de vista económico, pero también desde el más estrictamente social, cabe destacar que un porcentaje superior al 35% de la población ocupada no cotiza en los sistemas contributivos de protección social. De mantenerse estas condiciones y de no incorporarse estas personas al sistema de cotizaciones, resulta incierta su situación respecto de los niveles de ingresos y satisfacción de sus necesidades en los años de vejez. De ellos deberá hacerse cargo el Estado ya sea a través del otorgamiento de beneficios asistenciales o del pago de pensiones mínimas. (CASEN, 1994).

2.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA VEJEZ.

El concepto de vejez está construido a partir de diferentes definiciones. Así en muchas ocasiones no entenderemos lo mismo al hablar de vejez.

Se pretende entregar desde diversos ámbitos diferentes definiciones de vejez, partiendo por la edad cronológica que sitúa en términos cuantitativos el inicio de la vejez. (SENAMA, 2002).

Necesariamente debemos partir esta conceptualización por la edad cronológica del individuo que es, sin duda, la que marca la vejez. La edad cronológica es:

“La manera más simple de definir la vejez consiste en contar los años transcurridos desde el nacimiento. De forma general, las estadísticas sobre los ancianos fijan su comienzo, arbitrariamente, en los 65 años” (Ibíd: 39).

En concordancia con la edad cronológica, en Chile la Ley N° 19.828 del 27/09/2002 que crea el Servicio Nacional del AM, en su Título I, Artículo 1°, Inciso 2°, señala:

“Para todos los efectos legales, llámese AM a toda persona que ha cumplido sesenta años”. (Ibíd: 1).

“Tanto como el número de cumpleaños, parecen entrar en la concepción de la edad numerosas variables como la salud y los factores sociales y económicos. Puesto que se envejece de modo diferente desde el punto de vista físico, económico y social, la edad cronológica sirve, todo lo más, para marcar la edad objetiva” (Ibíd: 24).

Por su parte otro concepto de vejez lo otorga la Edad Social que nos permite entender a la vejez como una etapa que esta asociada a diferentes roles dentro de la familia y la sociedad.

A principios del siglo pasado, la vejez estuvo marcada no sólo por la edad, sino, también por la imposibilidad física de seguir trabajando (en el caso de los obreros y los campesinos) dirigiendo una empresa (en el caso de los propietarios o dirigentes de empresas) o de llevar una vida social y política activa (en el caso de la aristocracia).

Sólo cuando por motivos de salud se perdía la capacidad de trabajar o dirigir, se entraba en lo que se consideraba la vejez. Mientras se estaba en condiciones de producir o de intervenir de algún modo en los procesos de producción, no se era viejo.

Hoy la situación es muy distinta, la vejez legal esta determinada por la edad cronológica, no por el estado de salud o por el ejercicio de las competencias del individuo. Actualmente la vejez viene determinada por decisiones legales y con absoluta indiferencia del sistema burocrático por las características individuales de cada persona al declararla jurídicamente vieja (SENAMA, Ibíd.).

2.1.- Edad Social

La edad social esta determinada por la vinculación a ciertos roles tales como el escolar, familiar, laboral, etc.:

Conceptualmente, la edad social determina el deber ser del individuo en la sociedad. Los roles sociales pueden entrar en conflicto con la edad cronológica. Cuando un AM desea continuar desempeñando el papel de proveedor de la familia, incluso después de su jubilación obligatoria, dicho conflicto se expresa tanto al interior de la familia, como en los distintos espacios de socialización del sujeto. La tensa relación entre las distintas edades (social, psicológica y cronológica), constituye una crisis permanente para el AM.

Esto se explica, cuando hay disconformidad con la actividad laboral, y existe el deseo de jubilarse antes de la edad establecida, se presenta una situación tan compleja e incómoda como aquellos que se ven obligados a abandonar un trabajo agradable que les reporta un importante sentimiento de identidad. (Mishara y Riedel, 1986).

En esta temática, otro autor plantea que es necesario conocer la edad cronológica de los individuos, pero junto con ello también las condiciones síquicas, económicas y sociales que permitan hacer un juicio de la situación del que envejece, de manera global, y que no sólo dependa del criterio edad. (Moragas, 1991).

No se pretende disminuir la importancia de la edad, sino solamente encuadrarla en su autentica dimensión, una condición personal más que proporciona información sobre el sujeto y debe ser considerada objetivamente como cualquier otra variable sobre las que el individuo no tiene influencia alguna: sexo, raza, lugar de nacimiento, familia de origen, etc. (Ibíd).

La edad emotiva se configura a partir de los años vividos, en términos cronológicos, con las responsabilidades y roles asumidos; es decir, idealmente a cierta edad debemos asumir roles y funciones que responden a lo esperado. Esta medición se hace durante toda la vida, siendo parte, por tanto, de la tercera edad. (Ibíd).

2.2.- Edad Sicológica y Emotiva.

La edad sicológica y emotiva parte de la base que la madurez posee algo característico. Por ejemplo, una persona es considerada sicológicamente madura cuando puede asumir sus responsabilidades en la sociedad.

En este escenario, es evidente que se posee más experiencia a los 70 años que a los 40 años, sin embargo, la instrucción, la educación, la formación es una forma de experiencia condensada, de manera que algunos sujetos jóvenes podrían tener más experiencia que sus mayores.

En una sociedad en que la tecnología cambia constantemente, en donde los avances en esta materia se dan casi a diario, la mayoría de las personas deben evolucionar sólo para mantenerse al día. Por tanto, el cambio se ha convertido en un modo de vida en sí mismo.

Los cambios sicológicos producidos en las personas, pueden dividirse en dos grupos: Los cognitivos, es decir, los que afectan la manera de pensar así como las capacidades; y los que conciernen a la afectividad y a la personalidad.

Estas modificaciones no sobrevienen en forma aislada, pues la personalidad y las funciones cognitivas se ven afectadas por acontecimientos como la jubilación, la muerte del cónyuge, que se hayan ligados a experiencias complejas en el medio social. Se cree que la manera de reaccionar ante las experiencias sociales determina ciertos aspectos importantes del envejecimiento. (Mishara y Riedel, Opcit).

2.3.- Edad Física y Biológica.

A menos que se produzca un accidente con características excepcionales, el envejecimiento físico se desarrolla gradualmente, de forma que resulta a menudo arbitrario precisar el momento en que una persona es físicamente vieja.

La mayoría de los individuos no perciben ni sienten de igual forma como disminuyen sus fuerzas. Este declive comienza aproximadamente entre los 30 y 35 años, sin embargo no se da importancia a este hecho, siempre y cuando no vean afectadas las actividades cotidianas.

En rigor, los cambios graduales se aprecian cuando se alcanza un umbral crítico que provoca un cambio, como por ejemplo, un primer par de lentes ópticos.

Se plantea que aun sabiendo que los mecanismos físicos declinan muy pronto al comienzo de la edad madura, la mayoría de las personas no toman conciencia del hecho más que en el momento en que afecta notablemente a sus actividades cotidianas.

La imagen que se tiene de uno mismo tiende a cambiar cuando se comienza a observar que el cabello se pone gris o escasea, cuando aparecen las arrugas y la sequedad. (Ibíd).

El envejecimiento físico modifica la imagen que tenemos de nosotros mismos, pero hace también otra cosa. Señala a los demás que conviene cambiar de comportamiento hacia nosotros, Satre (s/d), señalaba:

“Un anciano no se siente nunca anciano. Comprendo por los otros lo que implica la vejez en quien la mira desde fuera, pero no siento mi vejez”. (Ibíd: 25).

Por fortuna, la mayoría de nuestras actividades cotidianas no exigen que funcionemos con el máximo de eficacia; ahora bien, este máximo es el que disminuye con la edad. En quienes, como los atletas, operan muy cerca de sus máximas posibilidades, los cambios provocados por el envejecimiento, en especial el cambio del curso de su vida, sobrevienen antes que en los demás.

La palabra envejecimiento evoca habitualmente cambios físicos desagradables: pérdida de fuerza, disminución de la coordinación y del dominio del cuerpo, alteración de la salud. Pero si este cuadro es cierto en determinados casos, omite las diferencias individuales, la naturaleza y la amplitud de los cambios físicos así como la forma en que estos se relacionan con factores procedentes del entorno y del medio social. Tales aspectos merecen un estudio específico.

Debemos tener en cuenta que:

- Todos los individuos no envejecen al mismo ritmo ni de la misma manera.
- Muchas personas de edad tienen mejor salud que otras más jóvenes.
- No son nefastos todos los cambios de la edad madura y de la vejez; los resfriados, alergias y dolores crónicos de cabeza, por ejemplo, tienden a disminuir o desaparecer a medida que se envejece.

En cualquier edad, la enfermedad puede proceder de un entorno y de condiciones sociales independientes de la voluntad del sujeto. (Ibíd).

3.- DISTINTOS ENFOQUES DEL ENVEJECIMIENTO.

De acuerdo a lo postulado por la OMS podríamos decir que la tercera edad es una etapa que se caracteriza por una disminución de la adaptabilidad psíquica, física y social, que favorece entre otros puntos, la pérdida del estado de salud y de la presencia de enfermedades crónicas con un riesgo de invalidez.

El fenómeno del envejecimiento alude a una realidad multifacética. Ha sido enfocado desde distintas perspectivas, dentro de las cuales aparecen los enfoques médico o biológico, sociológicos y psicológico, etc.

Una diferenciación de enfoques surge al considerar el proceso de envejecimiento como las transformaciones que ocurren a lo largo del tiempo, ya sea a la población de un país o a los individuos que las experimentan. (Ortiz, Opcit).

3.1.- Envejecimiento de la población de un país.

Su contenido es el objeto de análisis de los estudios demográficos. Estos proporcionan los antecedentes básicos cuantificados sobre: cuantos son los adultos mayores, que expectativas de vida tienen y como son en términos de: grupos etarios, sexo, estado civil, condiciones residenciales, distribución geográfica, etc. También permiten hacer proyecciones sobre como serian en un periodo futuro.

Este enfoque sirve, fundamentalmente, para cuantificar la demanda de servicios y, a partir de eso, estimar sus costos. Se elaboran también algunos indicadores tales como la relación de dependencia, tasa de crecimiento del segmento del adulto mayor, etc., los que permiten estimar el impacto económico que tendría el envejecimiento y presupuestar los recursos necesarios para proporcionar los servicios a la población estudiada y proyectada.

A partir de este tipo de análisis surge además una consideración importante de tener en cuenta ya que usualmente, los diagnósticos se refieren a los adultos mayores entendidos como promedio, estadígrafo que esconde distinciones importantes de tener en cuenta al plantear medidas.

Elas son: los distintos grupos etareos, ya que no es lo mismo tener entre 60 y 75 que 75 o más años; condición residencial, ya que es muy distinto vivir en su propio hogar

solo o acompañado, vivir de allegado o vivir en una institución; y, por supuesto, también es diferente, la situación que se vive de acuerdo al sexo. (Ibíd).

3.2.- Envejecimiento como proceso que experimentan los individuos.

La perspectiva que concibe al envejecimiento como un proceso social asume que son las características de la sociedad, las que condicionan, tanto el promedio de años que vivirán sus habitantes como la calidad de vida que tendrán en los años de vejez. Esto puede ser visto, a su vez, como un proceso biológico, psicológico o social. (Ibíd).

3.2.1.- Enfoque biológico.

El envejecimiento constituye un fenómeno universal, inherente al hombre y de gran variabilidad individual.

El proceso de envejecimiento biológico se inicia en los primeros años de vida, afectando las distintas funciones y órganos en forma diferenciada, dependiendo de la edad. Según San Marín y Pastor (s/d), el envejecimiento tisular comienza cuando termina el periodo de crecimiento, lo cual ocurre en el ser humano entre los 25 y 30 años. El proceso es gradual, progresivo y solo se objetiviza después de los 40 años cuando el desgaste de los tejidos en relación con el potencial de reparación del organismo se hace evidente.

Es así como se distinguen tres etapas en el proceso clínico del envejecimiento:

- 1.- Madurez avanzada: entre los 45 y los 60 años.
- 2.- Senectud: entre los 60 y 75 años.
- 3.- Senilidad: más allá de los 75 años.

Ahora bien esta división es bastante relativa puesto que el envejecimiento se desarrolla en forma diferente de acuerdo con factores individuales y sociales y no sigue una cronometría rigurosa en cada persona. (Ibíd).

Con el envejecimiento se producen una serie de cambios fisiológicos, bioquímicos y celulares que determinan una involución de células, tejidos, órganos y sistemas.

Por ejemplo a nivel de su cuerpo la persona de edad se da cuenta de modificaciones a nivel de sus cabellos (encanecen y son más escasos) y de sus dientes (se caen). Con respecto a los cambios físicos y biológicos, se observa una lentificación motora, aumenta el tiempo de reacción y la memoria en el procesamiento de la información es menos eficiente. Los órganos de los sentidos más afectados con el pasar de los años son los ojos y los oídos, lo que inevitablemente influye en la cotidianidad de las personas de edad. (Ibíd).

En cuanto al funcionamiento cognitivo investigaciones muestran que en la vejez ocurre una reorganización de las destrezas y habilidades, si bien el rendimiento intelectual es menor, la estructuración de conocimiento es mejor.

El modelo médico tradicional conceptualiza a la vejez en términos de déficit y de involución, acentuando la percepción de la vejez como un proceso degenerativo, esta forma de pensar hace del futuro del anciano un devenir de progresivo e inevitable menoscabo, transmitiendo una actitud fatalista de desánimo y temor frente a una situación que se define como de inexorable decadencia.

El error cometido bajo influencia del modelo médico, es el concebir la vejez como una enfermedad o como un ciclo vital cargado de patología propia, cuando ésta no es sino la acentuación de problemas que ya existen en la vida adulta.

Si bien existe relación entre edad cronológica y proceso de envejecimiento, dicha relación no es de índole causal puesto que no es la edad en sí misma sino el como se la vive lo que se relaciona causalmente con el envejecimiento. (Barros, 1983; Pélicier, 1991).

3.2.2.- Enfoque sociológico.

La unidad de análisis es la sociedad y la atención se centra en las características y condiciones sociales y en cómo ellas configuran similares oportunidades de nivel de vida para la categoría de los individuos que envejecen. Desde esta perspectiva resulta de interés analizar:

Disponibilidad y acceso a servicios de salud. De ahí que sea importante analizar su tipo, cobertura, calidad. La función de tales servicios no es sólo curar, sino que también prevenir y asistir al limitado.

Obtención de un ingreso. Analizándose la oportunidad de trabajar (tasa de actividad económica) y la cobertura y monto de jubilaciones y pensiones.

Existencia de un rol social para el viejo. Estudiándose las oportunidades de realizar actividades culturalmente significativas.

Valoración social. Analizándose las ideas prevalecientes acerca del envejecer y los viejos, es decir, la dimensión de lo cultural (ideología del viejismo y mitos).

La perspectiva sociológica entonces, busca estudiar cuáles son las condiciones de la organización de la sociedad que afectan la calidad de vida de los que envejecen. Más específicamente, este enfoque afirma que cada sociedad ofrece o restringe las oportunidades de sus miembros para tener una buena calidad de vida en el sentido de: satisfacer sus necesidades, actualizar sus potencialidades, y vivir una vida plena. .

También afirma que en la sociedad contemporánea, aparejado al proceso de envejecimiento, ocurren otros cambios sociales, cuyas consecuencias inciden negativamente en las condiciones de vida de los que envejecen. El grado de industrialización-urbanización por ejemplo, viene acompañado de una importante valoración de la producción. El significado que se le atribuye a lo científico y lo

tecnológico por sobre la experiencia personal es otra evidencia de que el trabajo y experiencia del anciano no representa ninguna utilidad en nuestra sociedad actual. (P.A.M,s/d)

Estos cambios configuran los rasgos del contexto social que enmarcan la vida del adulto mayor repercutiendo en su calidad de vida al imponerle restricciones y limitaciones a las oportunidades que satisfacen sus necesidades y actualizan sus potencialidades. (Ibíd.).

En relación a lo anterior Thomae (1982), afirma que son las características de la sociedad las que condicionan la calidad y cantidad de vida de los adultos mayores, por lo tanto el proceso de envejecimiento no es solo un proceso biológico sino también es un proceso social.

3.2.3.- Enfoque psicosocial.

La unidad de análisis es el conjunto de individuos que envejecen y la forma cómo ellos encaran su proceso de envejecer dentro de un contexto societal que los condiciona.

Envejecer se conceptualiza, desde esta perspectiva, como un proceso individual de adaptación a los cambios en el propio organismo y en el entorno social que ocurren al envejecer. El énfasis analítico se pone en como los individuos enfrentan y responden frente a las condiciones sociales y personales que les toca vivir buscando solución a los problemas que ya tienen y aceptando y asumiendo las pérdidas inevitables de modo de poder seguir sintiéndose satisfechos e interesados en su existencia.

Lo más importante de este enfoque es que no ve al adulto mayor como un mero receptor de bienes y servicios sino que le atribuye un rol protagónico y lo concibe como un recurso para prestar a otros apoyo de tipo cognitivo, emocional y ayuda, siendo muy importante el intercambio que se pueda dar al respecto entre sus pares etarios o coetáneos.

Desde la perspectiva psicológica el proceso de envejecimiento se entiende como un concepto dinámico y complejo, en el cual la vivencia de la vejez está determinada por múltiples factores independientes a la edad cronológica, como son el tipo de vida que ha llevado la persona, el trabajo desempeñado, las expectativas, etc., así como también la capacidad de adaptación de la persona a los cambios. (Skoknic, 1997).

Se produce un cambio de roles, sobre todo en la cultura actual, en la cual valoramos la eficiencia, la fortaleza, el atractivo físico. Son pocos los incentivos que ofrece el hecho de hacerse viejo. El sentirse inútil o no deseado lleva consigo sentimientos de inferioridad.

Se crean muchos prejuicios y estereotipos. Es muy corriente el estereotipo común del anciano que está del todo agotado, física y mentalmente, que no produce, que tiene accidentes con facilidad, difícil de tratar, caprichoso.

Es una etapa que sitúa a los ancianos en el status de grupo minoritario, es decir, un grupo con el cual no se trata y al cual no se le da ningún poder social. Se convierten en ciudadanos de segunda clase. (Ibíd.).

Se desea rejuvenecer, porque es uno de los valores de la sociedad, a la vez, se producen una serie de desplazamientos tales como aumento del egocentrismo y el interés por su persona. Asimismo acusan una mayor preocupación por su salud, se muestran muy interesados por el dinero, la religión vuelve a centralizar su atención. Moberg (s/d), dice que una convicción religiosa sincera da un sentido de serenidad y un menor temor a la muerte, al tiempo que ayuda a una mejor aceptación de la vejez. (Ortiz, Op.cit).

Erickson (1988), preocupado por el tema del desarrollo humano es quien plantea que una persona debe cumplir ciertas tareas para lograr un pleno desarrollo en las distintas

edades. En la edad adulta la principal tarea que tienen las personas es resolver el dilema de la generatividad versus el estancamiento.

Esto quiere decir que la persona luego de haber alcanzado ciertas metas vitales, tiene la alternativa de dedicarse a la formación de generaciones más jóvenes y velar por ellos. Esta alternativa constituye la generatividad que se opone al estancamiento, que significaría el sentimiento de no poder aportar nada más o no poder avanzar en el desarrollo personal.

Desde el punto de vista de distintos estudiosos sobre el tema del envejecimiento, se concluye que no se puede analizar o describir este proceso bajo una sola perspectiva, ya que cada una destaca diferentes aspectos importantes de un todo complejo. (Ibíd).

3.2.4.- Enfoque del Ciclo Vital.

Este enfoque nos aproxima a una forma de entender este proceso de envejecimiento, desde la situación y la posición social que se experimenta en la vejez, están determinadas por los acontecimientos vividos, decisiones y conductas de los individuos en las etapas pasadas de su vida. (Aranibar, 2001).

Lo anterior permite acercarnos y poner de manifiesto los cambios que se producen en la vejez, dentro del contexto de la existencia de los individuos (situación laboral anterior, pautas de matrimonio, fertilidad, educación) con el fin de preguntarse si estos cambios son o no son una fuente de ruptura con las etapas anteriores.

La perspectiva del ciclo de vida nos permite contextualizar a la vejez, entendiendo que es una etapa más en el proceso total del ciclo vital. Es decir, la vejez no implica necesariamente una ruptura en el tiempo, ni el ingreso a una etapa terminal, sino que es parte de un proceso (y un proceso en sí misma) donde el individuo continua interactuando con la sociedad, al igual que como lo hace en etapas anteriores.

Así como en otras etapas del ciclo de vida (niñez, juventud, adultez), la vejez posee su propio conjunto de normas, roles, expectativas y status y es la sociedad la que establece una pauta social sobre la edad que corresponde a este ciclo. El ciclo de vida esta determinado social e históricamente.

La perspectiva del ciclo de vida permite entender la situación actual de los ancianos recurriendo a un análisis de etapas anteriores de su vida. Su aporte más importante ha sido establecer que, al ser la vejez una etapa del ciclo de vida (con restricciones y privilegios, al igual que las otras etapas de la vida), no tendría, por definición, razón para ser una etapa de exclusión social. (Ibíd).

Otro aporte derivado de este enfoque es la idea de interacción de los ciclos de vida, que pone de manifiesto que los ciclos de vida de los individuos se relacionan entre sí, fundamentalmente a través de las relaciones familiares.

“Dentro del ciclo de vida de cada generación suceden acontecimientos inesperados e involuntarios a través de los cambios en las vidas de las generaciones con las que se relacionan. Un individuo alcanza su fase de nido vacío cuando los hijos se emancipan o se convierte en abuelo cuando los hijos tienen descendencia, o pierde su status de hijo cuando los padres mueren” (Ibíd: 15).

A partir de este capítulo se pretendió brindar un primer acercamiento en relación al adulto mayor, por lo cual se dio una conceptualización general con respecto a vejez, comprendiendo los distintos aspectos que la componen como la edad, condiciones cognitivas, emocionales, psicológicas, físicas, entre otros, todo lo que se enmarca dentro de un proceso del ciclo vital que vive el adulto mayor.

Por último cabe señalar que la vejez es una etapa más del ciclo de vida de las personas y que al igual que las etapas anteriores, trae consigo una serie de cambios además de sueños e inquietudes, de tareas y desafíos. (Aranibar, Ibíd).

CAPITULO II

NECESIDADES BÁSICAS Y CALIDAD DE VIDA

Todo ser humano debe satisfacer una serie de necesidades básicas, en términos de subsistencia, pero en la actualidad las necesidades se han vuelto más complejas y a veces determinadas por la calidad de vida que tienen las personas. Cabe destacar la incorporación teórica que ha tenido la satisfacción de necesidades subjetivas como son el ocio, la diversión, entre otras, las cuales muchas veces no son tomadas en cuenta e incluso ignoradas por las personas. Necesidades que deberían estar incorporadas en el inconsciente colectivo como relevantes, ya que el estilo de vida acelerado que llevamos apenas nos da tiempo para preocuparnos por nosotros mismos. Es por esto que en este capítulo se identificarán y clasificarán las diversas necesidades manifiestas por el hombre y como se ve afectada nuestra calidad de vida, destacando y profundizando este tema en relación al adulto mayor.

1.- LAS NECESIDADES SOCIALES Y LA PIRÁMIDE DE MASLOW.

Las necesidades sociales se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación, por lo que pueden ser creadas, mediante técnicas publicitarias, puede provocarse que sean fuertemente sentidas por grandes masas de población. Las necesidades humanas tienen dos peculiaridades de gran importancia económica:

- Pueden ser mitigadas o satisfechas por objetos diferentes del inicialmente apetecido.
- Es imposible satisfacerlas todas de forma global y definitiva ya que son múltiples, se reproducen y aparecen otras nuevas. (Ortiz, Opcit).

a) Necesidades fisiológicas.

Son las primeras necesidades que aparecen en el ser humano. Su satisfacción es fundamental para la supervivencia del individuo. Muchas de ellas son ignoradas por ser tan cotidianas, sin embargo, son la base de muchas actividades económicas, y si no pueden satisfacerse, ponen en peligro la vida del individuo. (Maslow, 1995).

Se corresponden con las carencias, y son:

- *Necesidad de movimiento*: Es básico para la vida, tanto en su dimensión inconsciente (funcionamiento de los órganos del cuerpo), como en su dimensión consiente (por ejemplo, las extremidades).
- *Necesidad de aire puro*: La satisfacción de la necesidad de respirar se realiza de forma inconsciente, pero no por ello es menos importante.
- *Necesidad de alimentación*: Es una de las necesidades más evidentes, y se desdobra en la necesidad de nutrientes tanto sólidos como líquidos. No hace falta mencionar la importancia de esta necesidad en el mundo empresarial.
- *Necesidad de evacuación*: Tiene una dimensión menos social, y su función es la eliminación de desechos de la nutrición y de toxinas.
- *Necesidad de temperatura adecuada*: Es la necesidad de abrigo para ciertas zonas más frías, o de ventilación para otras zonas más cálidas.
- *Necesidad de descanso*: Esta función permite al organismo recuperar las energías que ha gastado durante el día y descansar tanto física como mentalmente.
- *Necesidad de sexo*: Si bien no se trata de una necesidad que, de no satisfacerse ponga en peligro al individuo, a nivel social determina la supervivencia de la especie.

Tiene gran importancia como motor de los individuos, lo que ha sido aprovechado como trasfondo de muchas campañas publicitarias. (Ibíd.).

b) Necesidades de seguridad

Estas necesidades aparecen una vez que están relativamente satisfechas las anteriores, no buscan tanto su satisfacción inmediata sino que se centran en la satisfacción en el futuro.

c) Necesidades de pertenencia y amor

Una vez cubiertas en cierta medida las necesidades fisiológicas y de seguridad aparecen las de amor, afecto o posesión. Estas necesidades llevan al individuo a relacionarse con los demás miembros de la sociedad, a buscar su afecto y a asociarse o afiliarse con otros. (Ibíd.).

d) Necesidades de estima

Como afirma Maslow (Ibíd.), todas las personas normales tienen necesidad o deseo de una evaluación estable, firmemente basada, y alta, de su personalidad; necesitan del auto-respeto y del aprecio de los otros. Estas necesidades llevan, por una parte, a un deseo de fuerza, realización, suficiencia, dominio, competencia, confianza, independencia y libertad, y, por otra, a un deseo de reputación, prestigio, dominación, reconocimiento, importancia o apreciación.

Maslow (Ibíd.), argumenta que la satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de autoconfianza, de ser útil y necesario. Pero la frustración de las mismas producen sentimientos de inferioridad, debilidad, o impotencia, que, a su vez, dan lugar a reacciones desanimadoras e incluso compensatorias o neuróticas.

e) Necesidad de autorrealización

Suponen la realización integral del potencial propio. Es decir, llegar a ser lo que se puede ser, para estar en paz consigo mismo. Se manifiesta tanto en los aspectos de desarrollo físico, como psicológico o social.

Según lo señalado por Chiavenato (1929), las teorías de las necesidades surgen del principio en los motivos del comportamiento de los seres humanos residen en el propio individuo y están distribuidas como en una pirámide dependiendo de cual es la importancia o la influencia que tengan dichas necesidades en el comportamiento humano.

La participación consultiva vinculada con la autoestima sintiéndose el individuo participativo en lo colectivo laboral realizando sugerencia y aportando opiniones en temas relevantes de su trabajo institucional y la participación resolutive cuando el individuo llega a tomar sus propias decisiones hacia sus laborales institucionales definiéndose como una persona con mayor compromiso, responsabilidades e involucrarse en tareas y destinos.

Finalmente, de acuerdo a Chiavenato (Ibíd.), la teoría de Maslow (Ibíd.), presenta los siguientes aspectos:

- 1.- Una necesidad satisfecha no motiva ningún comportamiento; sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales.
- 2.- El individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas innatas o hereditarias.
- 3.- A partir de cierta edad, el individuo comienza un largo aprendizaje de nuevos patrones de necesidades, como la seguridad (protección contra el peligro, amenazas y las privaciones). Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, y se relacionan con su conservación personal.

4.- A medida que el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, aparecen de manera lenta y gradual necesidades más elevadas: sociales, de autoestima y de autorrealización.

5.- Las necesidades más elevadas no surgen a medida que las más bajas van siendo satisfechas, pues éstas predominan, de acuerdo con la jerarquía de necesidades.

6.- Las necesidades más bajas (comer, dormir, etc.) requieren un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. (Ibíd).

Max-Neef (1986) conceptualiza a las necesidades como carencia y potencia a la vez, revelando su doble condición existencial u ontológica. Concebir las necesidades tan solo como carencia implica restringir su espectro a lo puramente fisiológico, sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, son también potencialidad y, más aún pueden llegar a ser recursos.

Por otra parte plantea que un satisfactor es el modo por el cual se expresa una necesidad, y los bienes son los medios por el cual el sujeto potencia los satisfactores para vivir sus necesidades:

Matriz de necesidades según Max-Neef (Ibíd):

Necesidades Axiológicas:

- o Subsistencia.
- o Protección.
- o Afecto.
- o Entendimiento.
- o Participación.
- o Ocio.
- o Creación.
- o Identidad.

- o Libertad.

Necesidades Existenciales:

- o Ser.
- o Tener.
- o Hacer.
- o Estar.

Esta taxonomía, según el autor, deja abierta una amplia gama de posibilidades de satisfactores, los cuales pueden clasificarse en, al menos, cinco tipos:

1.- Violadores o destructores: son aquellos que tienen un efecto paradójico, puesto que al ser aplicado con la intención de satisfacer una determinada necesidad, aniquila la posibilidad de satisfacción en el mediano plazo e imposibilita la realización de otra necesidad.

2.- Pseudosatisfactores: estimulan una falsa sensación de satisfactores de una necesidad determinada.

3.- Inhibidores: este tipo de satisfactores por el modo que satisface una necesidad, van a dificultar la satisfacción de otra necesidad.

4.- Singulares: Estos satisfacen o apuntan a una sola necesidad.

5.- Sinérgicos: Por la forma que satisfacen una necesidad contribuyen y estimulan la satisfacción simultánea de otras necesidades. (Ibíd).

2.- CALIDAD DE VIDA.

Ha sido estudiada desde diferentes disciplinas. Socialmente calidad de vida tiene que ver con una capacidad adquisitiva que permita vivir con las necesidades básicas cubiertas además de disfrutar de una buena salud física - psíquica y de una relación social satisfactoria. (Zuleta, Gómez, Opcit).

Entre los investigadores no hay consenso en la definición de "calidad de vida". Un concepto que involucra muchas variables subjetivas satisfacción, felicidad, autoestima, es difícil de medir. Las variables objetivas son de medición más fácil, la economía, el nivel socio – cultural, el déficit funcional, problemas de salud.

En las sociedades que envejecen a ritmo creciente, promocionar la calidad de vida en la vejez y en la vejez dependiente es el reto más inmediato de las políticas sociales. El creciente aumento de la esperanza de vida, el descenso sin precedentes históricos de la tasa de natalidad, los cambios en la estructura, en el tamaño, en las formas en la familia, los cambios en el status de las mujeres, la reducción creciente de las tasas de actividad laboral entre las personas de cincuenta y cinco y más años, han convertido el envejecimiento de la sociedad en una cuestión de máximo interés.

La calidad de vida en la vejez tiene que ver con la seguridad económica y con la inclusión social que se asegura por medio de infraestructuras de apoyo y redes sociales. Todo ello promoverá la participación de las personas de edad como miembros activos de la comunidad, una de cuyas funciones puede ser transmitir sus experiencias a las generaciones más jóvenes, al tiempo que comprenden su estilo de vida y los desafíos que les son propios. Todo ello en una sociedad inmersa en procesos que la llevan también a ella a aprender a envejecer.

La calidad de vida en la vejez dependiente implica necesariamente el apoyo social y familiar a las personas que desean continuar viviendo en la comunidad, siendo cuidadas en familia, para que puedan seguir haciéndolo, al tiempo que siguen desarrollándose todas sus potencialidades hasta el último momento. Eso conlleva el apoyo material y afectivo a los familiares que, con distintos grados de implicación, participan en la acción de cuidar. Políticas que tengan presente la dimensión femenina de los cuidados de salud, para que no contribuyan a seguir reforzando el rol dependiente de las mujeres cuidadoras. (Ibíd).

La idea estéril de que realmente no hay vida que valga la pena cuando se ha dejado el trabajo ha sido refutada muchas veces. Cada vez más, los estudios acerca de los años de jubilación revelan una diversidad de "vidas futuras". No todos los jubilados permanecen retirados muchos continúan activos en campos relacionados con inclinaciones que han tenido toda su vida, otros cultivan nuevas aficiones o vuelven a algunas que antes no pudieron realizar.

Es probable que valores tales como el aprendizaje, el descubrimiento de si mismos y la ayuda a otras personas sean considerados con tanto respeto, en el futuro, como trabajar y producir. Ya hay indicios de que utilizar el tiempo para recreo y satisfacción personal está menos acompañado del sentimiento de culpa que en el pasado. Esto significa que la persona de edad madura que se halle inmersa en su fase productiva no poseerá todos los valores que son verdaderamente "valiosos". Las actividades no laborales no serán consideradas como simples indicadores de un período para los "demasiado jóvenes" y los "demasiado viejos". (Ibíd).

3.- EL TRABAJO ASOCIADO A LAS NECESIDADES DEL ADULTO MAYOR.

En el hombre existen diversos factores que lo condicionan y otros que lo determinan, uno que cumple con ambas características son sus necesidades. Esta determinación, se basa en el hecho de que las necesidades fisiológicas son básicamente corporales humanas que deben satisfacerse para conservar la vida. (Barros, 1975).

En general las necesidades movilizan al hombre, es decir, corresponden a la combinación de fuerzas que inicialmente dirigen y conservan la conducta hacia un objetivo. Esta situación es conocida como motivación, la que siempre apunta a satisfacer una necesidad.

Ibáñez (s/d), plantea que el trabajo es una actividad fundamental a partir del cual el hombre transforma su mundo externo, tanto como natural como social; esta transformación es una necesidad antropológica en la que el ser humano se vuelca permanentemente al mundo para satisfacer sus necesidades. A esto denomina

externalización, puesto que el hombre necesita relacionarse con otros seres humanos para satisfacer sus necesidades.

El trabajo constituye una de las principales actividades del ser humano, no solo porque le proporciona los ingresos para la subsistencia, sino porque contribuye a la formación y sustentación de la identidad social. Desde esta perspectiva, relacionar el trabajo con los distintos tipos de necesidades que plantean algunos autores, tiene como objetivo demostrar que el trabajo constituye un medio efectivo para satisfacer necesidades tan importantes para las personas como las de autoestima.

El desempeño ocupacional se realiza generalmente en un contexto social, que otorga la oportunidad de estar en contacto relativamente con organismos afines, de compartir con ellos, de hacer amigos. Al retirarse, el individuo se enfrenta al problema de llenar el vacío creado por la pérdida de las relaciones de trabajo. Estas constituyen actualmente una parte importante dentro del conjunto de relaciones sociales que instala un individuo. (Ibíd).

Existe la necesidad de saber que uno es importante para los demás (autoestima) y la estima de los demás hacia uno, debiendo sentirse esta última necesidad como justificada y merecida. En el trabajo se satisface a través de la retroalimentación positiva entre compañeros, aprecio y aceptación. Con el alejamiento de la vida laboral, podríamos decir que esta necesidad de estima, ya no puede ser satisfecha en su plenitud.

En una ciudad cuya meta es la producción, el trabajo es el medio para ganar el respeto de los demás y la propia estima. El sentido de la valía personal y el prestigio social se basan en gran medida en el desempeño ocupacional. (Ibíd.).

Maslow (Opcit), define la necesidad de autorrealización como el deseo de ser cada vez más de lo que se es, desde el punto de vista de la idiosincrasia, de convertirse en todo lo que se es capaz de llegar a ser. Esta necesidad se alcanza actualizando las

potencialidades, utilizando las habilidades e intereses de las personas al máximo grado de funcionamiento en su medio.

Si el individuo sale del medio donde desarrolla sus capacidades y potencialidades y no tiene otra instancia donde poder manifestarlas, pues ya no podría satisfacer este tipo de necesidades. (Ibíd.).

En consecuencia, podemos señalar que todo ser humano siente distintas necesidades, las cuales son subjetivas, es decir, depende de los parámetros de cada persona, y la satisfacción de éstas va a depender de los medios con que se cuenten. El trabajo es esencial en las vidas de las personas, ya que este les proporciona el sustento para acceder al logro de sus necesidades, tanto personales como económicas y sociales. A través de este capítulo se logra dar cuenta de la importancia que tiene este tema con respecto al fenómeno de prolongar la permanencia laboral de las personas que se encuentran en condiciones de jubilar.

CAPITULO III.

IMPLICANCIAS DE LA JUBILACIÓN EN EL ADULTO MAYOR.

Gutman (1977), plantea que la jubilación representa el cese de una de las actividades fundamentales en la vida del hombre, puesto que no sólo proporciona ingresos económicos, sino que también tiene gran importancia en los procesos de identidad social y autoestima. (Ortiz, Opcit).

Este suceso en la vida de las personas se puede visualizar desde distintas perspectivas personales, por lo que en este capítulo se pretende profundizar en este tema relacionando con el ámbito familiar y social. Se dará a conocer las modalidades existentes con respecto a la jubilación y como se aborda este tema desde el empleador.

1.- JUBILACIÓN

Uno de los eventos más significativo que ocurre en la tercera edad es el alejamiento o retiro de la vida laboral, ya sea por disposiciones legales, por presiones sociales, para que las personas de edad dejen sus cargos a lo más jóvenes, por la discriminación en las contrataciones que niegan oportunidades de trabajo a determinadas edades, incluso muy por debajo de lo que hoy se considera la edad de la vejez o simplemente por la necesidad de hacer uso de un merecido descanso.

La jubilación en nuestra sociedad actual representa un logro que permite liberar al anciano de la necesidad de trabajar, contradictoriamente se percibe también como un problema, tanto para el grupo de adulto mayor, como para la sociedad; para los primeros puede representar un periodo no deseado por distintas razones, para la sociedad en cambio, significa mantener a un grupo de personas que no aportando a la generación del gasto social, requieren utilizar parte de él. (Ibíd.)

Si consideramos que el trabajo en la vida del hombre cumple funciones tan importantes como: generar ingresos, ser símbolo de estatus, fuente de relaciones interpersonales,

actividad central alrededor de la cual programar nuestro tiempo, es fácil entender que el “retiro del mismo involucre una serie de pérdidas que nos afectan como personas”. (Ibid;79)

Según Ortiz (Opcit), jubilar es equivalente a un beneficio ganado a través de las cotizaciones previsionales (no obstante los jubilados son catalogados como carga para la sociedad), muchas veces es impuesto por necesidades de la sociedad y trae una serie de consecuencias negativas en distintos ámbitos, por ejemplo el económico (jubilaciones y pensiones mínimas).

De esta manera, el alejamiento de la vida laboral supone algo más que el cese de una actividad, más o menos laborada. Entre otras cosas, implica la adopción de un nuevo rol, con otras expectativas de comportamiento, una nueva modificación del curso cotidiano de la vida, sujeto antes al ritmo de la actividad laboral, una reestructuración del campo social, incluida la reestructuración de los contactos familiares; supone ciertas modificaciones en la economía personal y un desplazamiento de los compromisos e intereses personales del mundo del trabajo al del tiempo libre. (Ibíd).

1.1.- Jubilación desde el punto de vista familiar.

Ortiz (Ibíd.), señala que hay estudios que indican que en los tres años siguientes a la jubilación obligatoria las personas tienden a deteriorarse pues pierden su sentido de independencia y dignidad. Cuando tienen, además, la impresión de que se están convirtiendo en una carga para sus familias (si es que las tienen), pierden la voluntad de vivir.

Según Domínguez (1982), el jubilado en su familia siente que su rol como padre, compañero o proveedor que satisface las distintas necesidades del hogar va disminuyendo, cada día su presencia se hace menos necesaria.

El hecho de disponer de más tiempo libre, sin tener cosas que hacer, puede llevar a los cónyuges a la necesidad de buscar en el otro, todo el sentido de su existencia, lo que

puede influir negativamente en la independencia y autonomía a que estaban acostumbrados.

Por lo tanto luego de la jubilación se hace necesario reestructurar el sistema familiar, redefinir roles en ambos, ya que comienzan a compartir tareas, responsabilidades y actividades de un modo diferente, pudiendo surgir conflictos de poder, sentimientos de pérdida de privacidad e independencia. (Ibíd).

1.2.- Jubilación a nivel social.

El rol del anciano no está claramente definido en nuestra sociedad, puesto que no existe una definición de cuáles son las funciones específicas que deben cumplir. Por lo tanto la autorrealización de estas personas se ve coartada.

Muchas veces se produce una reacción de frustración y resentimiento frente a la sociedad que les restringe oportunidades y los margina. Más aún en una sociedad donde la meta fundamental es la producción de bienes y servicios; en ella el trabajo aparece como el medio por excelencia para ganar el respeto de los demás y cimentar la autoestima. Existe un ethos o modelo cultural que valora al hombre por sus logros y efectividad en la esfera económica. Ocurre, entonces, que el retiro del trabajo es culturalmente sinónimo de no hacer nada y por lo tanto, esto significa ser nadie socialmente.

De ahí que la jubilación signifique ser una pérdida de la identidad social y que la gente mayor tienda a ser percibida como inútiles. A esto cabe agregar que, la sociedad no ha sido capaz de definir un conjunto de actividades para quienes se retiran del trabajo; no ha creado un rol que sustituya al del trabajador, ni ha definido una función social alternativa para los jubilados.

Desde el ámbito psicológico se pueden agregar algunos elementos asociados al proceso que experimentan los individuos en el periodo post-jubilatorio, en el primer lugar señalar que según autores la influencia que ejerce el retiro laboral en la persona

depende de cómo ésta interprete o asimile esta situación, lo que va directamente ligado a su personalidad .(Ibíd).

Hace mención Ortiz (Opcit.) a investigaciones realizadas, en las cuales existirían diferencias entre las personas que han sido preparadas psicológicamente para la jubilación y aquellas personas que no han tenido ninguna preparación previa para enfrentar este proceso, en el sentido que las personas psicológicamente preparadas para la jubilación experimentan en forma más positiva esta etapa de la vida.

1.3.- Modalidades de Jubilación.

La jubilación por vejez consiste en un beneficio previsional consagrado en el decreto Ley 3500, (Estado de Chile, 1980) el cual da como derecho a los afiliados al sistema de tener una pensión una vez cumplidos los 65 años para los hombres y los 60 años para las mujeres. El monto de la pensión se determina mediante el saldo efectivo de la cuenta de capitalización individual y de las expectativas de vida del afiliado y de su grupo familiar que sean beneficiarios de pensión de sobrevivencia. El saldo se constituye por el capital acumulado por el afiliado, en el se incluye: cotizaciones, rentabilidad obtenida, bono de reconocimiento (si corresponde), contribución y transferencia de fondos que el afiliado eventualmente pueda realizar desde su cuenta de ahorro voluntario a su cuenta de capitalización individual. (Godoy, Obreque, 2006).

Jubilación anticipadamente, corresponde a la antes señalada con la diferencia que se puede acceder a esta antes de la edad prevista, siempre que se cumpla con los siguientes requisitos: obtener una pensión igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones percibidas o rentas declaradas en los últimos 10 años al mes de presentación de la solicitud de pensión actualizada según variación de IPC; obtener pensión igual o superior al 110% de la pensión mínima de vejez vigente en la fecha que se acoja la pensión. El cálculo de esta pensión se determina considerando: el capital acumulado por el afiliado en su cuenta de capitalización individual, el valor actualizado

del bono de reconocimiento si corresponde, traslado de la cuenta de ahorro voluntario, depósitos convenidos con el empleador. (Ibíd).

La jubilación por invalidez, es un beneficio que consiste en una cantidad mensual en dinero, para los afiliados que la comisión medica de Superintendencia de AFP haya declarado inválidos. Ejecutando el dictamen y constituido el saldo de la cuenta, se obtiene el monto de la pensión que se financia con el saldo y el aporte adicional realizado por la AFP.

Los requisitos para acceder a este beneficio son: ser afiliado a una AFP y no estar pensionado, poseer una enfermedad, debilitamiento de fuerza física o intelectual que se transforme en un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo. Cumpliendo estos requisitos tiene derecho a la pensión de invalidez ya sea parcial o total. La pensión de invalidez parcial es para una pérdida de capacidad de trabajo igual o superior al 50% e inferior a dos tercios (66%). La pensión de invalidez total es para una pérdida de capacidad de trabajo de al menos dos tercios (66%). (Ibíd).

El beneficio de pensión transitoria se otorga una vez presentada la solicitud de pensión por invalidez, previo dictamen de Superintendencia de AFP, es de carácter transitorio y se otorga por un periodo de tres años. Luego de este tiempo, es reevaluada la invalidez, en la cual se puede confirmar (pasando a definitiva) o revocar.

La pensión definitiva se otorga después de los tres años desde el primer dictamen, se debe realizar la reevaluación: si el resultado arroja que el pensionado presenta una pérdida de trabajo menor al 50%, el afiliado se considera nuevamente activo. Si se considera lo contrario, se acepta la invalidez en forma total o parcial. La AFP envía el certificado de saldo para que le lleve a cabo la pensión definitiva de invalidez y la selección de la modalidad. La pensión definitiva de invalidez es financiada con la cuenta de capitalización individual del afiliado, incluyendo el bono de reconocimiento y el aporte adicional si corresponde, en el caso de los inválidos parciales se retiene el 30% del saldo. (Ibíd).

La pensión de sobrevivencia es un beneficio dirigido al grupo familiar del afiliado fallecido.

Para los funcionarios públicos regidos por el estatuto administrativo, paralelo a las modalidades establecidas más arriba, existe una bonificación por retiro contemplada en la Ley N° 19.882, publicada el 23 de Junio de 2003 que “Regula Nueva Política de Personal a Los Funcionarios Públicos”.

En su título II, la Ley N° 19.882 establece una bonificación por retiro para los funcionarios de carrera y contrata que “hicieren dejación voluntaria de sus cargos y que cumplan con los demás requisitos establecidos en la Ley”. Esta bonificación consiste en una bonificación equivalente a un mes de remuneraciones imponible por cada dos años de servicio, con un máximo de nueve meses, incrementándose en un mes para las funcionarias. Esta bonificación no es imponible.

La remuneración que sirve de base para el cálculo de la bonificación es el promedio de los últimos 36 meses de remuneraciones anteriores al retiro, actualizadas según IPC determinado por INE, con un límite de 90 UF.

Para los efectos de pago se puede optar por materializar el pago de una vez, realizado por el respectivo servicio o en 120 mensualidades expresadas en UF con variación anual de rentabilidad del fondo de pensiones respectivo. Este pago lo realiza la Administradora de fondos de Pensiones. (Godoy, Obrequé, Opcit).

2.- ACTITUD DE EXPECTATIVA RESPECTO DEL FINAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

La actitud con la que se enfrenta el sujeto ante la jubilación se puede medir, a partir de diversos datos y con una amplia escala, cuyos máximos y mínimos están representados por puntos extremos positivos y negativos; la expectación más agradable y el peor temor. Davidson y Kunze (1965), se refieren que el tener una actitud sumamente positiva se podría definir, como consecución de una meta largo tiempo acariciada. En

este caso se espera alcanzar lo más pronto posible el disfrute de una bien merecida situación de descanso. Una actitud sumamente negativa se podría describir como el temor de estar de sobra, a no ser ya útil, al principio del fin, actitud fomentada por expresiones tales como la bancarrota de la jubilación y muerte por jubilación.

Si se resumen los resultados más importantes en cuanto a la actitud de expectativa se observa que son muchos los factores que influyen; la edad, la situación profesional específica, los aspectos económicos, la planificación del futuro y el estado de salud. Estos factores serán los que modificarán la marcha de los acontecimientos.

Respecto a la cuestión de cómo envejecer mejor, existen dos opiniones o teorías básicas que se contraponen:

La teoría de la actividad (Vygotsky, 1979), que parte de la hipótesis que sólo es feliz y se siente satisfecha la persona que es activa, que produce algún rendimiento y que es útil a otras personas. En cambio aquella que ya no es útil, que ya no desempeña función alguna en la sociedad, se muestra desgraciada y descontenta.

El grado de participación y motivación social depende de la personalidad y de los estilos de vida previos, más que la edad. Por ejemplo aquella persona que tiene un comportamiento más pasivo y un estilo de vida más hogareño estaría feliz al retirarse del círculo de los contactos humanos, en cambio las personas con una orientación hacia el exterior y hacia una mayor actividad se adaptarían mejor pudiendo conservar su estilo de vida y una mayor actividad.

Por lo tanto se concluye que la edad no representa una variable que apague la motivación social, puede variar de un individuo a otro pero es necesario contar con instancias que posibiliten la interacción social. (Ibíd).

En contraposición a la teoría de actividad la teoría de la desvinculación afirma que la persona de edad desea precisamente formas de aislamiento social de reducción de

contactos sociales, y que al lograrlo se siente feliz y satisfecha, el grado de ajuste estaría dado por la simultaneidad entre la desvinculación personal y de la sociedad.

Luego de haber revisado algunos elementos sobre actitudes prejubilación, cabe la reflexión e interrogantes sobre cuáles son estas consecuencias negativas de las que se habla en relación a la jubilación en las personas.

Es importante señalar, que estas consecuencias o alteraciones producidas luego del momento de la jubilación en la personas, no pueden afectar en forma uniforme y estricta a todos los adultos mayores, puesto que cada individuo se desarrolla bajo un mundo de variables que lo condiciona, por ejemplo; nivel de estudio, tipo de trabajo, composición familiar, situación económica (monto de las pensiones), etc. (Ibíd).

3.- COMO SE ABORDA LA JUBILACIÓN DESDE EL EMPLEADOR.

Hay algunas acciones de parte de la sociedad que, si fueran cumplidas adecuadamente, contribuirían a que este tiempo de jubilados fuera para muchos tan grato como otras etapas de la vida. Así, es deber de la sociedad el facilitar las oportunidades de información respecto a la preparación a la jubilación, y proporcionar espacios laborales al adulto mayor que, de acuerdo a sus capacidades, desee continuar desempeñando actividades de esta naturaleza. La vida moderna es tan compleja que ciertas tareas podrían ser confiadas a personas jubiladas, trabajos que acaparan por el momento los adultos jóvenes y maduros o que no se ejercen por falta de personal. Ello podría ser una excelente oportunidad de participación o de reinserción laboral de las personas retiradas. (Forttes, Opcit.).

Históricamente las personas se capacitan para ingresar y permanecer en el mercado laboral, pero en general los trabajadores no se preparan para dejar el trabajo.

Es sabido que el trabajo es el eje que articula y estructura la vida de las personas y por ende de la sociedad en su conjunto. El trabajo tiene una posición central en la vida

de los individuos y éstos, se llegan a desarrollar en la faz personal, familiar y social debido al trabajo y a los resultados que se obtienen de este. (Ibíd).

Como podemos apreciar la mayoría de las sociedades actuales se configuran en torno al trabajo. La importancia que se le otorga al mismo no es exclusivamente una elección de la persona, sino que se halla condicionada por el significado y el valor que cada sociedad y el momento histórico le asigna. Este se internaliza a través de un proceso complejo de socialización, en el que son parte la familia, la cultura, la educación y los ámbitos sociales económicos en los que se interactúa. (Buelga, 2006).

De acuerdo a la información que arrojan investigaciones llevadas a cabo en Costa Rica, existe un porcentaje significativo de personas que parecen capaces y deseosos de trabajar; algunos de ellos en condiciones de hacerlo a tiempo completo, otros sólo a tiempo parcial, y otros tendrán que limitarse a un trabajo protegido que requiera de un mínimo de esfuerzo. Podríamos suponer, a modo de hipótesis, que probablemente encontraríamos datos similares en nuestro país, a juzgar por el interés manifiesto de mantenerse activos que demuestra un número importante de adultos mayores. Algunos, realizando trabajos tendientes a incrementar sus ingresos, otros a través de su participación en organizaciones sociales y comunitarias, finalmente aquellos que se consagran a actividades de servicio. Negar a esos adultos mayores la posibilidad de dedicarse a una actividad constructiva, equivale a disminuir la probabilidad de su feliz adaptación a la vejez. (Forttes, Opcit).

Sería muy útil proceder, como se hace en otros países, a una completa evaluación psicológica y física de cada persona unos años antes de la edad de retiro, y darle después asesoramiento, orientación o la preparación necesaria para que al llegar a esa edad, ocupe si así conviene, un empleo distinto o continúe con el propio bajo condiciones diferentes. Es aconsejable iniciar esta labor orientadora bastante antes de la edad de jubilación, pues al parecer resulta mucho menos eficaz si se inicia después.

Cuanto ello se haga para interesar a las personas de edad avanzada en ocupaciones nuevas, y para hacerlas participar en las actividades laborales, sociales y cívicas, será de extrema utilidad para ayudarlas a combatir la soledad, el tedio y el sentimiento de inutilidad de su existencia, a veces dolorosa consecuencia del retiro de la vida laboral.

A menudo las empresas cuya política es jubilar al personal que ha cumplido 60 ó 65 años de edad, debe afrontar acaloradas discusiones con los sindicatos y serios conflictos con el personal, situación que genera un clima de tensión y expectación entre los empleados de más edad que ven acercarse esa etapa. Esta situación es más evidente, cuando se trata de personas muy solas, con problemas económicos o que ocupan altos cargos.

Todavía algunos directivos del área de recursos humanos, al igual que la población en general, asocia la mayor edad a pérdidas de rendimiento y capacidad, subestimando los aportes que puede hacer un trabajador de edad, especialmente aquellos que tienen 30 y más años de experiencia y que han envejecido en la empresa y la consideran como su segunda casa.

No es raro que algunas autoridades destaquen en sus discursos, la baja edad en promedio del personal de su empresa o resalten con orgullo que el equipo directivo está formado por personas menores de 35 años. Esto se debe a la creencia de que el envejecimiento vuelve a las personas más lentas, inflexibles, irritables, resistentes a los cambios, que se aíslan o que piensan que todo en el pasado fue mejor. Pero también se debe a que algunos trabajadores mayores, se dejan estar y no actualizan sus conocimientos, ya sea por desinterés o porque algunas empresas consideran que ya no vale la pena invertir tiempo y dinero en ellos. (Ibíd).

Lo cierto, es que muchas personas a partir de los 50 años de edad ya empiezan a sentir temor de perder su trabajo y no conseguir otro, temor a ser desplazados por colegas más jóvenes y a sentirse amenazados por la aparición de enfermedades crónicas y otros cambios psicológicos, familiares, sociales y laborales que son frecuentes en la

madurez. Esta situación baja la autoestima, produce inseguridad e inmovilidad, afecta el rendimiento laboral y dificulta las relaciones entre los mayores y los más jóvenes. (Ibíd).

Las personas nos movemos dentro de una continuidad y de un cambio. Por eso entendemos que la vida humana es cambio, y el vivir cotidiano es cambiar, y este supone pasar de una etapa biológica y emocional a otra etapa. Cada una de estas etapas tiene características, contenidos, intereses, limitaciones y posibilidades que le son propias. El paso del tiempo marca la edad cronológica y esta determina las edades de la niñez, adolescencia, juventud, adulto y adulto mayor. También algunos acontecimientos que se desarrollan en el transcurso de la vida, son los que señalan el comienzo y fin de las diferentes etapas que exigen numerosos procesos de adaptación: a la escuela, al primer empleo, al matrimonio, a la pérdida de seres queridos, etc.

Cuando se van cumpliendo los ciclos vitales, junto al desarrollo normal de los acontecimientos que marcan el transcurso del tiempo en los ámbitos familiares, sociales y laborales de una persona, rara vez esta se detiene a pensar y planificar su futura jubilación o retiro laboral.

Al imperar en la sociedad valores que exaltan la juventud (rapidez, competitividad, flexibilidad, etc.), esta es vislumbrada como única fuente de construcción, desarrollo y éxito, esto lleva a concebir a la jubilación o el retiro como algo hostil, lo que atemoriza y crea una resistencia a iniciar esta etapa de la vida. Etapa que la sociedad asigna a la vejez y esta no goza de buen predicamento, lo que relega a los adultos mayores a desempeñar roles poco funcionales. (Buelga, Opcit)

Cabe destacar que no todas las personas reaccionan ante la jubilación o el retiro de la misma manera, por lo que consideramos importante realizar una preparación para el momento de la jubilación. Es necesario aclarar que la preparación para la jubilación o el retiro, no es que le van a decir lo que debe hacer en el futuro y como, o le estén recordando siempre una situación o condición de la que, en muchos casos no quieren

pensar. El trabajador tiene que saber adaptarse y afrontar su nueva condición de retirado aprendiendo y aceptando con naturalidad la misma. (Ibíd).

El temor a jubilar provoca en muchos casos el inevitable alejamiento de personas y lugares que han formado parte muy importante de la propia historia e identidad; se agrega además, el riesgo de exclusión social en el caso de que las personas dejen de hacer una actividad productiva muy valorada socialmente. También se asocia a problemas económicos, pues la reducción de los ingresos empobrece a los adultos mayores y les dificulta satisfacer sus necesidades. Este período, además, suele coincidir con la aparición de algunas enfermedades crónicas, el alejamiento de los hijos, la ancianidad y muerte de los padres, suegros y otros seres queridos. (Forttes, Opcit).

La resistencia o el impacto de la jubilación suele ser mayor en los hombres, debido que la base de su estima está estrechamente ligada a su desempeño laboral. Muchos han invertido toda su vida en forjarse un estatus laboral, dejado en segundo plano los ámbitos conyugal, familiar y social. Para muchos de ellos, perder el trabajo es perder la identidad, para ser apenas un "ex" no importa que sea presidente, gerente o trabajador. Esta sensación angustiosa de ser nadie, se manifiesta bajo distintas formas: negativismo, aislamiento, tristeza o depresión.

Según Forttes (Opcit) la experiencia de los países más desarrollados indican que una transición satisfactoria a la fase de jubilación, es responsabilidad del trabajador, de la empresa y de la sociedad como un todo frente al aumento de la población jubilable de una empresa, pueden surgir variadas iniciativas, entre ellas, el despido de las personas de mas edad, la promoción de la jubilación anticipada o la capacitación a través de cursos que promuevan el envejecimiento activo y competente.

Existen empresas que ofrecen este tipo de curso a todo el personal que se acerca a la etapa de retiro laboral, dando testimonio del compromiso permanente de la empresa con sus trabajadores. Programas de preparación a la jubilación tienen el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo y la integración entre los trabajadores nuevos y antiguos,

también buscan facilitar el proceso de transmisión de "know how" (la experiencia de saber realizar un trabajo) y de formación de personal de reemplazo o sustitutos. Otro objetivo, es reducir el impacto negativo que provoca en los trabajadores el pase a la jubilación.

Aunque no es algo generalizado en el país, ya existen empresas que ofrecen este tipo de curso a todo el personal que se acerca la etapa de retiro laboral, dando testimonio del compromiso de la empresa con sus trabajadores. Su propósito es que quienes han envejecido en su empresa, se sientan valorados, apoyados y trabajen con agrado los años de permanencia que les restan, logrando así, mejorar significativamente las relaciones laborales y humanas entre personas de distintas edades, disminuir las licencias laborales por estrés y depresión, y favorecer el traspaso generoso del conocimiento de la generación mayor a las más jóvenes. (Ibíd).

La Pontificia Universidad Católica de Chile (1995), desde hace años está realizando programas cuyo objetivo es entregar estrategias a los adultos de mediana edad, para afrontar positivamente los diversos cambios de la madurez. Los alumnos, además de adquirir conocimientos teóricos y prácticos para mejorar su estilo de vida, tienen la oportunidad de planear con anticipación su proyecto para una vida más plena en lo personal y laboral.

La proyección personal en esta etapa de la vida se vuelve el pilar fundamental que nos permite ver la vida con optimismo y entusiasmo. Dentro de esta óptica cobra gran relevancia el hecho de que los participantes del curso hayan sido capaces de establecer metas que orienten su actuar.

Ante el hecho social y personal de la jubilación o el retiro, surge en cada afectado una serie de preguntas, dudas y vacilaciones que en muchos casos cuesta superar. Por otro lado, estas situaciones no se presentan de la misma forma ni afectan a las personas con la misma intensidad. Son muchos los factores a tener en cuenta, como es la salud, la economía, la familia, las amistades, las actividades deportivas y recreativas que

realiza, o si tiene o considera incorporarse a otras ocupaciones. Esto hace que cada futuro jubilado tenga una actitud diferente. (Buelga, Opcit).

Con independencia de los años que se tengan, para cualquier individuo acostumbrado a estructurar su vida alrededor de la actividad laboral, "a la que dedica gran parte de su tiempo y energías", el cambio abrupto que representa la interrupción de la actividad puede provocarle algunos trastornos, como son: sentimientos de preocupación, ansiedad, inquietud, inutilidad y confusión que en muchos casos ocasiona la pérdida de la autoestima.

Esto resulta comprensible si consideramos el valor asignado al trabajo en nuestra cultura, este es generador de identidad personal y laboral, al mismo tiempo, sostenedor de la estima individual y social.

La forma en que las personas se adapten a la situación de jubilado o retirado, va a depender de varios factores; uno de ellos es el nivel de preparación para este acontecimiento y también las características de personalidad, como es la flexibilidad para aceptar las nuevas situaciones, cuales son sus niveles de iniciativas y la claridad para la elaboración y ampliación del proyecto de vida.

La sociedad presta gran atención a la preparación del individuo para su inserción en el mundo profesional y laboral, a través de programas de educación y de formación, pero no han incorporado la importancia de la preparación para el tránsito de la vida laboral a la jubilación o el retiro. (Ibíd).

Todas las etapas de la vida tienen la posibilidad de desarrollo intelectual y la de la jubilación puede y debe ser una etapa productiva y lo es mucho más, si hay una preparación adecuada para ello. Las personas deben comprender que el tiempo mantiene su dinámica, por lo cual nuestra cronología se cumple más allá de nuestro voluntarismo por detenerla, de esta manera si realizamos una buena preparación para el momento de la jubilación o el retiro vamos a permitirnos ingresar a la adultez mayor

de una manera completamente diferente, se trata de visualizar nuestro futuro en forma activa y positiva.

En este capítulo se dio a conocer el complejo fenómeno de la jubilación y las implicancias que trae consigo tanto a nivel social, familiar como personal. Para poder entender esta etapa de la vida que vive el adulto mayor, es de vital importancia considerar que no todas las personas reaccionan ante la jubilación o el retiro de la misma manera, ya que ésta es una transición hacia una nueva etapa de la vida.

SEGUNDA PARTE

MARCO REFERENCIAL

CAPITULO IV

ADULTO MAYOR COMO SUJETO DE DERECHO.

Los derechos a los cuales pueden acceder las personas han sido tema de discusión y de debates, ya que a través de la legalidad de los derechos es que los diferentes grupos etareos han logrado garantizar un trato justo ante la sociedad. Actualmente se están reformulando las políticas con respecto al adulto mayor, por lo que a través de este capitulo se pretende contextualizar las leyes y por otro lado se abordará el tema de la seguridad social de las personas en la tercera edad.

1.- POLÍTICA NACIONAL PARA EL ADULTO MAYOR.

La Política Nacional para el Adulto Mayor fue aprobado por el Comité de Ministros del Área Social de Gobierno, en Marzo de 1996. Actualmente se encuentra en el parlamento la ley que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. (Gobierno de Chile, Comité Nacional para el Adulto Mayor, 2007).

1.2.1.- La gran meta:

“Lograr un cambio cultural en toda la población que signifique un mejor trato y valorización de los Adultos Mayores en nuestra sociedad, lo que implica una percepción distinta sobre el envejecimiento y, alcanzar mejores niveles en la calidad de vida para todos los Adultos Mayores”.

1.2.2.- Fundamentos valóricos:

1. Equidad: Se trata de hacer justicia a personas que han sufrido marginación de distinta naturaleza, reconociendo en plenitud sus derechos y dándoles lo que le corresponde por lo que han aportado a la sociedad. (Ibíd).

2. Solidaridad intergeneracional: Es lograr una integración social, entre distintas generaciones, basadas en el recíproco respeto y comprensión, en definitiva, en el amor entre personas de distinta generaciones.

1.2.3.- Principios:

1. Autovalencia y envejecimiento Activo: Se refiere a reconocer, en estado de salud normal, la autonomía del adulto mayor y su derecho de participar en la vida social, económica, política y cultural de su comunidad.

2. Prevención y educación para un envejecimiento sano: Este principio rescata la idea de crear programas y acciones tendientes a prevenir y educar para lograr una vejez sana tanto en lo biológico, como en el área psicosocial.

3. Flexibilidad en el diseño y aplicación de la política a favor del Adulto Mayor: Esto significa que el diseño y, muy especialmente, la aplicación de la Política debe ser suficientemente flexible para atender las diversas situaciones del Adulto Mayor.

4. Descentralización: Este principio busca que la aplicación de la Política sea realizada a nivel de Regiones y, muy especialmente a nivel de las Comunas, con alta operacionalización por parte de los Municipios.

5. Subsidiariedad y rol Regulador del Estado: La política a favor del Adulto mayor reconoce que el Estado tiene fundamentalmente el deber de apoyar a los sectores que por sí solos no pueden afrontar situaciones de vida especiales como es el caso de la pobreza de las Adultos Mayores. Además, exige del Estado un rol regulador y de coordinación de las acciones tanto de éste, como del sector privado o sociedad civil. (Ibíd).

1.2.4.- Objetivos:

1. Fomentar la participación e integración social de los Adultos Mayores.
2. Incentivar la formación de recursos humanos en el área.
3. Mejorar el potencial de salud de los Adultos Mayores.
4. Crear acciones y programas de prevención.
5. Focalizar los subsidios estatales en los sectores más carenciados de Adultos Mayores.
6. Fortalecer la responsabilidad intergeneracional en la familia y la comunidad.
7. Fomentar el uso adecuado y creativo del tiempo libre y la recreación.
8. Institucionalizar la temática del envejecimiento.
9. Fomentar la asociatividad entre los Adultos Mayores y su desarrollo personal.
10. Privilegiar el ámbito regional y local en la ejecución de políticas para el Adulto Mayor.
11. Perfeccionar las normativas y programas referidos a seguridad social.
12. Mejorar los sistemas de atención a los pensionados. (Ibíd).

1.2.5.- Orientaciones estratégicas:

Un principio estratégico que desde sus inicios ha orientado la Política Nacional para el Adulto Mayor, ha sido poner énfasis en acciones tendientes a sensibilizar a la sociedad chilena en el emergente tema del envejecimiento. Cuando se habla de sensibilización nos estamos refiriendo a ese principio que, como criterio ordenador de todas las acciones que se emprendan, debe estar siempre presente en ellas. En este sentido nos referimos también a todas aquellas acciones que deben emprenderse para provocar y hacer posible el cambio cultural que se requiere para percibir a la etapa de la adultez mayor, como una etapa más del ciclo vital, que tiene sus potencialidades y características propias. (La Nación, 2007).

Para tales efectos se han considerado orientaciones estratégicas que, de ser alcanzada en su plenitud ellas constituyen una poderosa herramienta de desarrollo, crecimiento, participación e integración a la vida social por parte de los Adultos Mayores. Algunas de estas orientaciones a saber son:

a).- Participación Social:

El concepto de participación social de los Adultos Mayores comprende la inserción activa de las personas mayores a las organizaciones sociales tanto a nivel Comunal, Provincial, Regional y Nacional. Para este efecto el Comité Nacional ha promovido acciones para que estas cuatro instancias de Gobierno aludidas dispongan, a través de sus programas y acciones a distintas ofertas a las cuales los adultos mayores pueden acceder, para lo cual es esencial mantenerse permanentemente informados.

El fomento de la participación social del grupo adulto mayor está orientado a que estas personas, desde un escenario distinto al que antes estaban acostumbrados, puedan iniciar nuevas actividades para procura seguir manteniéndose activos, integrados, participando en forma interesada y comprometida en el quehacer de su comunidad, entorno y familia. (Ibíd).

b).- Descentralización:

La descentralización pretende que la aplicación de esta política sea realizada a nivel de las Regiones considerando los diagnósticos regionales, y muy especialmente a nivel de las comunas con alta operacionalización por parte de los Municipios.

De acuerdo a lo anterior, cabe señalar que actualmente en Chile ha surgido la solicitud del Senado hacia la Presidenta de la República, al Comité de Ministros para el adulto mayor, al Ministerio de Relaciones Exteriores y al Servicio del Adulto Mayor que promuevan ante la Asamblea General de Naciones Unidas, o ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el estudio de una Declaración Internacional de las personas de la Tercera Edad, como antesala a una Convención Internacional de Derechos Humanos del Adulto Mayor.

La idea de esta iniciativa es consagrar al menos los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales de las personas de la tercera edad; así como el derecho a la participación en la sociedad, la representación política e inclusión social.

También se deberán establecer los derechos especiales del Adulto Mayor, tales como el derecho al descanso, a la dignidad de sus últimos días, a la paz y garantizar la protección de las personas de edad frente a los malos tratos y la violencia. (Ibíd).

2.- SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social se define como el conjunto de principios que reconocen a todo ser humano, el derecho a los bienes indispensables para prevenir sus contingencias sociales y cubrir sus efectos.

El tratadista francés Pierre Laroque (s/d), define la Seguridad Social en el informe previsional "Como la política de distribución de rentas que tiende a modificar el reparto

que resulta del ciego juego del mecanismo económico, a fin de adaptar los recursos de cada individuo y de cada familia a sus necesidades como persona" (Arcos, 2005; 1).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas coloca a la Seguridad Social como un derecho esencial de las personas, y hace al Estado responsable de su implementación, disponiendo la constitución de las instituciones mediante las cuales se cumple esta función tutelar y altruista que sólo tiene el Estado.

La Declaración de las Naciones Unidas enumera en los artículos 22, 23, 24, 25, 26, los derechos que componen la Seguridad Social: Previsión, Salud, Educación, Trabajo, Vivienda.

La Previsión Social, en el marco de la concepción solidaria y altruista de la Seguridad Social a través de la cual el Estado ejerce su función tutelar del bien común de los habitantes del país, tiene por objeto terminar con el estado de necesidad del hombre, asegurando a cada persona, en todo tiempo y circunstancia, un ingreso económico suficiente para hacer frente a sus obligaciones y proveer a sus propias necesidades y a las de las demás personas a su cargo. La Seguridad Social, tiende a asegurar al individuo la plenitud de su modo de vida, desde que nace hasta que muere, independientemente de los medios económicos personales con que cuente, precisamente, en razón de la disminución de la capacidad de trabajo natural del hombre por razones biológicas, por la edad, por enfermedad, por un accidente; tiende a asegurarle a la persona que se encuentre en esa situación, un ingreso económico que le permita subsistir en forma decorosa y humana, él y su grupo familiar. (Ibíd).

En Diciembre de 1984, se aprueba la Declaración Universal de Derechos del Hombre, cuyo artículo 22 establece: "Toda persona, como miembro de la Sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad". (Ibíd: 1).

El Documento de 1980, que derogó y reemplazó la constitución de 1925, no pudo eliminar la garantía constitucional comentada, pero la restringió en su amplio contenido original, liberando al Estado de la obligación fundamental en esta materia. La llamada Constitución de 1980 contempla en el N° 18 del artículo 19 el "Derecho a la Seguridad Social". "... La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de Instituciones Públicas o Privadas. El Estado supervigilará el adecuado ejercicio al derecho de la Seguridad Social.

La previsión social es uno de los elementos principales de la Seguridad Social y como su nombre lo indica trata de prevenir los riesgos y proteger al hombre en caso de:

- a. Vejez
- b. Enfermedad
- c. Accidentes del Trabajo
- d. Muerte

El Estado tiene la obligación de establecer instituciones que otorguen las prestaciones necesarias en forma oportuna y eficaz, teniendo presente siempre el bien social que debe satisfacerse a través de las leyes que se dicten para regular y fiscalizar el beneficio. (Ibíd).

2.1.- Sistema Previsional.

En Chile el sistema de previsión se organizó mediante las Cajas de Previsión que atendían distintos sectores de trabajadores, tanto del sector público como privado, todos inspirados en el concepto solidario de la Seguridad Social, como expresión de la función tutelar y social del Estado y asumiendo este la responsabilidad consiguiente.

El sistema de las Ex Cajas de Previsión reúne las características doctrinarias fundamentales de la Seguridad Social: Es solidario, integral permanente y universal.

Es solidario pues se crea un fondo común que permite otorgar beneficios a los imponentes, que se determina por la renta que estos tienen a la fecha de solicitar la pensión; todos ayudan a todos en una cadena sin fin, en que los que empiezan en el sistema ayudan a los que salen.

Es integral, ya que cubre la mayoría de los riesgos que afectan la vida útil del imponente.

Es permanente, es decir, vitalicio porque las pensiones se dan por toda la vida del imponente o sus beneficiarios.

Es universal porque sus beneficios se entienden a todos los trabajadores dependientes o independientes, y aún comprende todos los sectores de la población del país. (Ibíd.).

Desde el año 1925 hasta 1980 funcionaron más o menos 20 cajas de previsión, sin considerar fuerzas armadas y carabineros. Las cajas prestaron beneficios reales a sus correspondientes imponentes, que con ligeras variantes debido a sus leyes orgánicas propias otorgaban las siguientes prestaciones:

- a. Jubilación por antigüedad
- b. Jubilación por edad
- c. Jubilación por incapacidad física
- d. Jubilación por expiración obligada de funciones
- e. Seguro de vida

- f. Viudez y orfandad
- g. Asignación por muerte
- h. Continuidad de la previsión (reconocimiento de servicios)
- i. Desahucio o indemnización por años de servicios
- j. Pensiones asistenciales
- k. Subsidio de cesantía

Además de los beneficios enumerados, las cajas prestaron otros auxilios, especialmente en relación con préstamos para adquisición de viviendas, préstamos hipotecarios, préstamos médicos y préstamos personales.

La función de las cajas centraba su finalidad en la atención de las necesidades del imponente y su grupo familiar, cumpliendo la función social que le había sido encomendada y resguardando el bienestar de la comunidad nacional de acuerdo a las responsabilidades constitucionales y morales del Estado. Jamás pudo existir, por lo tanto, conflicto de intereses entre el imponente y su caja de previsión. (Ibíd).

2.1.1.- Sistema Antiguo v/s Sistema de Capitalización Individual.

En Noviembre del año 1980 se dictará el D.L. 3500 que creaba las administradoras de fondos de pensiones. Este es un sistema de Seguro Privado que funciona a través de una empresa constituida como Sociedad Anónima. La Sociedad Anónima está reglada en el Código de Comercio el que la define diciendo: La Sociedad Anónima es esencialmente mercantil. (Ibid).

Esto significa que es una empresa de lucro, por lo que es una mixtificación conceptual el hablar de las A.F.P. como Sistema de previsión y Seguridad Social. La sociedad de

lucro es fundamentalmente opuesta a la función social, solidaria y altruista de la Seguridad Social.

Este Sistema de A.F.P. ideado por el régimen militar basado exclusivamente como una manera de captar y manejar por parte de la empresa privada el volúmen cuantioso de los fondos previsionales de los trabajadores e imponentes independientes. Estableció la concesión de un solo beneficio, la jubilación por edad a los 60 años la mujer y 65 años los hombres. El monto de la pensión, que es temporal, se determina de acuerdo al monto total de imposiciones que haya logrado juntar el imponente de su vida útil.

El beneficio de pensión de invalidez y sobrevivencia no lo paga la A.F.P., sino una Compañía de Seguros con la que la A.F.P. ha contratado para su imponente el seguro correspondiente, que responde a una cotización adicional hecha por el trabajador.

Esto se traduce en el hecho cierto que ningún trabajador en Chile con una renta inferior a \$ 200.000, será capaz de alcanzar en el Sistema de A.F.P. una pensión de jubilación que no sea la del ingreso mínimo que garantiza el Estado, garantía que solo opera si el interesado tiene a lo menos 20 años con cotizaciones.

No olvidemos además, que a partir de la dictación del D. L. 3501, el costo total de la previsión recae sobre el trabajador, liberando al empleador y al Estado del aporte que les correspondía a ambos en la previsión social de aquel.

Con lo dicho anteriormente, podemos hacer un cuadro comparativo del Sistema de Cajas de Previsión y el Sistema de A.F.P.:

- Las cajas de Previsión son instituciones de Seguridad Social de acuerdo con los principios doctrinarios de ella y corresponden a la función Tutelar y altruista del Estado.
- El sistema de A.F.P. es una empresa privada de lucro basada en una empresa conformada como sociedad anónima.

- Las cajas de previsión se basan en el concepto social de solidaridad. El sistema de A.F.P. es esencialmente individualista.
- Las jubilaciones y beneficios de las cajas son vitalicios, es decir, se mantienen durante toda la vida del imponente. Las de las A.F.P. son temporales, por tiempo máximo de 10 años.
- Las jubilaciones y pensiones de las cajas se determinan en relación a la renta que gozaba el imponente al momento de cesar en funciones o fallecer según el caso.
- Las de la A.F.P., solo de acuerdo al monto de las cotizaciones que el afiliado ha podido juntar personalmente durante su vida útil.
- En cuanto a los beneficios, las cajas, otorgan 10 a los menos: 3 tipos de jubilaciones: seguro de vida, viudez y orfandad, asignación por muerte, desahucio o indemnización, reconocimiento de servicios, íntegros por lagunas previsionales, etc.
- Las A.F.P. solamente otorgan jubilación por edad, a los 65 o 60 años, según sea hombre o mujer.
- Los imponentes de las cajas que han estado trabajando fuera del país pueden utilizar en su previsión en Chile, las imposiciones que hicieron en el extranjero, de acuerdo a los convenios internacionales suscrito por Chile mediante Tratados.
- Los imponentes de las A.F.P. están marginados de este beneficio, por no tener su sistema correspondencia con ninguno de los existentes en el resto del mundo.
- Los imponentes del sistema de cajas son libres para afiliarse a la caja que corresponda de acuerdo a sus funciones, trasladarse de una a otra, e incluso ser imponente de más de una al mismo tiempo.
- El sistema de A.F.P. establece una afiliación obligada e irreversible para todas las personas que ingresen a él, donde quedan cautivas no pudiendo hacerlo más que en una determinada sociedad anónima de A.F.P. a la vez.

- Las cajas recaudan de sus imponentes solamente el monto de las cotizaciones que corresponden a los beneficios que dispensan.
- Las A.F.P. cobran además de las cotizaciones correspondientes al beneficio que dan, una comisión del 3% o 4% sobre la cotización que corresponde al beneficio. (Ibíd).

3.- LA PREVISIÓN EN CHILE

3.1.- Contexto histórico.

A fines del siglo XIX imperaban difíciles condiciones económicas y laborales impuestas por los oligarcas nacionales y los extranjeros, principalmente ingleses, en salitreras conquistadas por Chile, en los puertos y en las estancias ovejeras australes. También en el campo imperaba la explotación desmedida, pero la organización fue más lenta y dificultosa.

No existían derechos laborales, y los trabajadores crearon las mutuales, mancomunales, sociedades de socorros mutuos, en que ellos mismos hacían aportes y ahorros para afrontar las contingencias de salud, maternales, accidentes y vejez de los socios. Fue el precedente de la sindicalización, que irrumpió con fuerza y las huelgas se sucedieron a lo largo del país, con una represión que ocasionó muertes en cada una de ellas, siendo la más atroz la de la Escuela Santa María, en Iquique el año 1907.

Con organización y sacrificios los trabajadores van consiguiendo derechos laborales y también derechos previsionales, que siempre son posteriores a los primeros. Por tanto, somos deudores de quienes consiguieron los derechos laborales (Navarrete, 2006).

La primera norma previsional nace en agosto de 1855 en se establece el montepío militar, antecedente de la pensión de sobrevivencia que hasta ahora persiste en las mismas condiciones para las fuerzas armadas y con un porcentaje de 50% en las Cajas de Previsión y en las AFP.

El 19 de agosto de 1858 se crea la Caja de Ahorros de los Empleados Públicos. En 1862 se crea la Sociedad de Artesanos. (Ibíd.).

3.2.- Consolidación de la Seguridad Social.

En el Siglo XX, Chile se transforma en un pionero de la seguridad social, ya que se crean las Cajas de Previsión, bajo la modalidad de seguro social correspondiente al sistema previsional de reparto, en que los trabajadores activos financian a los trabajadores en etapa pasiva.

En 1916 surge la primera ley de prevención de riesgos, y en 1925 surge el Seguro Obrero, cuyo continuador es el actual Servicio de Seguro Social.

Finalmente surgen muchas Cajas de Previsión, según la variedad de sectores de trabajadores.

Los sistemas de previsión históricos se basaron en los seguros sociales, que correspondían a sistemas de reparto, en los cuales no hay propiedad individual de los fondos, el cual se conforma con las contribuciones de empleadores y los trabajadores y en algunos casos, el estado y en que los activos financian a los pasivos. El sector activo financia la pensión de los pasivos. Si el fondo es insuficiente, se aplica sólo con algunos años de acumulación.

Los trabajadores de más alta renta aportan más hacia el fondo solidario. Las remuneraciones más altas perciben porcentualmente menos beneficios que las remuneraciones mas bajas, lo que se logra con la fijación de límites al monto de las pensiones.

Chile, pionero de la seguridad social en América, tuvo su seguro social para obreros, el actual Servicio de Seguro Social administrado por el INP, y para los otros sectores de trabajadores se impusieron las Cajas de Previsión, que provocó proliferación de distintos estatutos previsionales y desigualdad de beneficios y derechos (Ibíd).

3.1.1- Cajas de Previsión.

Hubo alrededor de 30 cajas de Previsión, que cubrían a distintos sectores laborales, con beneficios similares en su denominación, pero distintos en su dimensión económica y financiera. (Ibíd).

Algunas de sus principales características, son las siguientes:

- El financiamiento se efectuaba a través de contribuciones (imposiciones) que eran bipartitas: empleador y trabajador, que se acercaban al 50% de la remuneración mensual. (ANATRIN, 2005).
- Cada Caja tenía sus propias normas, y podían tener mas de un subsistema (regímenes provisionales) correspondientes a las variedades de situaciones de cada sector de trabajadores, servicios, empresas, por lo cual no hubo igualdad de derechos y beneficios.
- Las pensiones otorgadas y los otros beneficios no dependían del fondo acumulado, sino que dependían del monto de la remuneración de los últimos años y de los años de trabajo.
- Las pensiones tenían garantía estatal.
- Se jubilaba por años de servicio, no por edad. La excepción es el Servicio de Seguro Social, que exige aún 10 y 20 años a sus cotizantes mujeres y hombres respectivamente.
- Las cajas no sólo entregaban pensiones, sino que aportaban a la calidad de vida de los imponentes, ya que algunas tenía hospitales, clínicas, servicios médicos y dentales, para atender a sus imponentes y al grupo familiar, farmacias, cooperativas de consumo, construcción de viviendas para sus imponentes y para inversión y renta, hacían además

préstamos de salud y libre disposición y ofrecían otros beneficios. Incluso hubo una Caja de Compensación propiedad de la Caja de Empleados Municipales (Asemuch).

- El Estado utilizó, a través de la captación de fondos de inversión y de préstamos forzosos, los recursos de las Cajas, y no siempre devolvió esos dineros, que por supuesto desequilibraban la situación financiera del sistema de seguro social. Los trabajadores, a través de las Cajas, eran dueños de un inmenso patrimonio en bienes raíces, edificios, haciendas, fundos, además de valores mobiliarios. A pesar de lo cual, el sistema no presentaba déficit al momento de su desmantelamiento.

- Las Cajas de Previsión subsisten aún administradas por el INP, el cual recauda las imposiciones y les paga pensiones a los trabajadores que fueron imponentes de dichas Cajas. El INP paga las pensiones del 94% de los adultos mayores. (Ibíd).

4.- CAMBIO A UN SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.

El golpe militar de 1973, de corte derechista, sumió al país en un oscuro y sangriento período que despojó de derechos al país entero, con miles de muertos, torturados, prisioneros políticos y exonerados de su trabajo. (Navarrete, Opcit).

También afectó a la seguridad social, específicamente en el tema de la previsión, el desmantelamiento se inició junto con el golpe militar, se nombró directores militares, se despidieron miles de trabajadores, se las obligó a deshacerse de sus patrimonios, obligándolas a donar o a vender a vil precio, se fusionaron las cajas hasta la creación del INP, y se las sometió a una campaña de desprestigio, previo a la implantación de un sistema privado.

La dictadura, ante la inminente crisis económica causada por la implementación de un modelo de economía abierta que perjudicó a la industria chilena, agravada por una crisis financiera internacional de los mercados de capital, entregó los fondos previsionales a los empresarios chilenos, mediante un simple Decreto Ley y permitió

el abuso de autoridad y la propagación masiva de una mentirosa campaña de afiliación al nuevo sistema.

La creación de un sistema de financiamiento del mercado de capitales, disfrazado de sistema de seguro individual obligatorio, constituyó una verdadera expropiación o embargo de los fondos previsionales.

Al mismo tiempo quitó derechos previsionales e implantó un Plan Laboral cuyas consecuencias aún las sufren los trabajadores, porque no se ha revertido el sistema económico, sino que al contrario se ha profundizado (Ibíd).

4.1.- El Sistema de AFP

El sistema privado de pensiones, conocido por sus siglas AFP, se basa en que los trabajadores activos deben depositar mensualmente, en cuentas individuales administrado por estas empresas, montos definidos sobre sus remuneraciones o ingresos. La cotización previsional de los trabajadores es actualmente del orden del 12,5% (10% pensión, 2,5% seguro de invalidez) de sus remuneraciones, en donde se incluye los cobros de las AFP y donde no existen contribuciones patronales adicionales, de ningún tipo, destinadas a pensiones. (CENDA, 2001).

La edad de jubilar es de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres, no son definidas, sino más bien dependen de los fondos acumulados en las cuentas individuales. Estos pueden retirarse en forma de mensualidades o utilizarse para contratar una renta vitalicia con una compañía de seguros. Si se ha cotizado regularmente por veinte años, el trabajador tiene derecho a una pensión mínima garantizada por el estado, en caso de que los fondos acumulados en su cuenta individual sean insuficientes. Existe la posibilidad de Jubilación anticipada si los fondos son suficientes.

En términos de cobertura, la principal limitación del sistema privado de pensiones consiste en, que el 40% de la fuerza de trabajo no esta cubierta por el sistema. Lo

anterior esta referido a que para obtener una pensión mínima garantizada por el estado se requiere haber cotizado a lo menos 240 meses o su equivalente en 20 años. Esta meta, según las proyecciones no será alcanzada por poco menos de la mitad de la fuerza de trabajo.

La situación se explica dado que muchas personas alguna vez se afiliaron al sistema y luego dejaron de pertenecer a la fuerza de trabajo o ingresaron a ella en forma intermitente.

Para mejorar esta situación se requieren políticas públicas y acciones privadas orientadas a: disminuir el desempleo, mejorar los ingresos y sueldos de los trabajadores, mantener una buena rentabilidad de los fondos (1% anual a lo menos), desarrollar un tratamiento especial a las mujeres trabajadoras que tienen una vinculación mas bien intermitente respecto del trabajo, no se debe aumentar gravemente el monto de las pensiones mínimas, se debe mejorar la información a los afiliados sobre el estado de sus cuentas y el comportamiento financiero de sus AFP, es conveniente mejorar los mecanismos y cobertura de la garantía estatal a las pensiones, así como también es necesario incentivar y promover el ahorro voluntario adicional de los afiliados al sistema (Ibíd).

Esto se explica por que el sistema de AFP contaba con 6.427.391 afiliados a Diciembre de 2001 que es mucho más que la fuerza de trabajo total registrada a ese mismo mes, que en total alcanzaban a 5.948.800. Los cotizantes totales, incluidos los activos, pasivos y rezagos fueron 3.449.767 a Diciembre del 2001. Si se descuentan los cotizantes pasivos, que fueron 162.516 a esa fecha, quedan 3.287.564 cotizantes totales, incluyendo rezagos. Esto es un 55.3% de la fuerza de trabajo a la misma fecha. Los cotizantes al día un mes dado, por ejemplo Diciembre de 2001, fueron 47.7% de la fuerza e trabajo. (MIDEPLAN, 2001).

Debido a que los cotizantes irregulares no alcanzarán el requisito exigido para alcanzar el beneficio de pensión mínima, no obtendrán prácticamente ningún tipo de beneficio de

dicho sistema, como no sea recuperar parcialmente, al momento de jubilar, parte de los fondos depositados en el mismo. (CENDA, Opcit).

Los cotizantes no regulares son, principalmente, trabajadores por cuenta propia y trabajadores asalariados informales o temporales, quienes, si bien están afiliados a las AFP, no cotizan con la frecuencia requerida en el sistema.

Cuando el sistema se instauró en 1981, la afiliación al mismo fue obligatoria para todos los nuevos trabajadores y un poco forzada para los antiguos, quienes en aproximadamente un 16% se mantuvo en el antiguo sistema; cifra que va declinando en la medida que las personas van jubilando. De todas formas casi un 3.9% de la fuerza de trabajo se mantiene hoy día en este antiguo sistema, cifra que incluye la mitad de los empleados públicos. (Ibíd).

“Si se consideran ambos sistemas, la cobertura previsional de los trabajadores en actividad en Chile alcanza actualmente al 60% de la fuerza de trabajo” (OIT, 2002: 7).

El sector pasivo actualmente es atendido por sistemas previsionales contributivos y asistenciales que en conjunto cubren un 67.8% de la población mayor de 60 años. Respecto de las pensiones mínimas, alrededor de la mitad de quienes sí cotizan más o menos regularmente, nunca van a superar la pensión mínima garantizada por el estado, actualmente fijada en \$77.077 para los menores de 70 años; de \$84.027 para los menores de 75 años y de \$89.021 aquellos que tengan 75 años y más. (INP, 2000).

Para obtener una jubilación mayor a la actual pensión mínima, es necesario cotizar regularmente por 30 años por una remuneración superior a \$200.000.

Por otra parte, la pensión mínima se viene reajustando de manera significativa completando un 53% de aumento real entre 1990 y 2000. (Ibíd).

La remuneración media de los cotizantes en el sistema de AFP era de \$299.728 mensuales a diciembre de 2001. Según las SAFP, a septiembre de 2000, un 69.9% de los cotizantes en el sistema ganaba menos de que la media, un 52.6% tenía una remuneración inferior a \$200.000 y un 37.7% ganaba menos de \$150.000. (Ibíd).

“De los datos anteriores se desprende que alrededor de la mitad de los actuales cotizantes activos, considerando lo rezagados, no alcanzarán a acumular fondos suficientes como para obtener la pensión mínima” (INP, 2000:12).

En cuanto a las jubilaciones anticipadas, estas se permiten siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos: a saber: tener acumulado un fondo de pensiones suficiente como para obtener una pensión al menos del 50% del promedio de remuneraciones de los últimos 10 años, monto que debe ser superior en un 10% a la pensión mínima. (CENDA, Opcit).

Mas bien, el manejo del ahorro previsional de los afiliados que equivale al 70% del PIB, ha servido para crear un gigantesco oligopolio, constituido por bancos, Cías. de Seguro, AFP, empresas del sector servicios y del sector productivo, con intereses nacionales y transnacionales, los cuales han llevado a cabo un proceso de concentración económica nunca antes visto en el país y que ha generado a este oligopolio ganancias inéditas en la historia económica de Chile. (Ibíd).

Durante el desarrollo de este capítulo se dieron a conocer las políticas sociales sobre el adulto mayor en Chile, las cuales quieren lograr un cambio cultural, que signifique un mejor trato y valorización de los adultos mayores en nuestra sociedad y el mejoramiento paulatino y sostenido de su calidad de vida, lo que implica una percepción distinta sobre el envejecimiento y las personas mayores.

Se hizo necesario referirse a la seguridad social entendiendo que ésta previste a las personas como sujetos de derecho, identificando el Sistema Previsional de pertenencia, para así tener una mirada más amplia con respecto a la problemática de la prolongada permanencia laboral de funcionarios en edad de jubilar del INP.

CAPITULO V

EL ROL SUBSIDIARIO DEL ESTADO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

El Estado no debe quedar ausente en materia de seguridad social para el adulto mayor, ya que como se tiene conocimiento el tema de la jubilación en nuestro país es una problemática de gran complejidad, la cual requiere ser modificada en gran magnitud. Se debe reformular el actual Sistema Previsional, ya que éste trae consigo múltiples consecuencias a nivel social como problemas en la cobertura, la calidad de la pensión a percibir, entre otros.

El tema de la jubilación en nuestra sociedad es un tema que adquiere gran importancia sobre todo ahora que la expectativa de vida va en aumento, por lo que este capítulo pretende analizar la importancia del Estado en esta materia y cuales son las implicancias de los distintos organismos involucrados.

1.- EL RÉGIMEN PREVISIONAL.

En Chile se estableció un régimen sustitutivo al anterior sistema público, (régimen de reparto) el cual fue reemplazado por un sistema obligatorio de capitalización plena e individual, regido por las administradoras de fondos de pensiones (AFP). El Estado administra el sistema de reparto, en proceso de extinción, por intermedio del Instituto de Normalización Previsional (INP).

El sistema es obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia y optativo para los trabajadores independientes o autónomos. Los miembros de las fuerzas armadas, la policía y el personal de gendarmería uniformado cuentan con su propio sistema previsional. Junto con el sistema contributivo existe otro asistencial, que favorece a las personas carentes de recursos y que no pueden acceder a prestaciones bajo algún régimen previsional. (Pautassi, 2004).

Arenas (2000) demuestra que la brecha de cobertura es considerable debido a la diferencia entre el total de afiliados 6,1 millones y el de cotizantes 3,2 millones. El alto porcentaje de afiliación se debe a que esta es obligatoria para los dependientes, ya que no hay posibilidad de desafiliarse del sistema en caso de cesantía o por intermitencias laborales, lo que a su vez determina que el porcentaje de cotización sea bajo. (Ibíd).

El actual sistema previsional tuvo por finalidad, entre otras, unificar las distintas prestaciones originadas por vejez, invalidez y sobrevivencia, con base en la creación de un solo sistema previsional de capitalización individual, sin considerar las características especiales del trabajo desarrollado, homologado para toda la población y sobre la premisa de aportes continuos que aseguraran rentabilidades que permitieran mejores prestaciones de carácter previsional que las del sistema de reparto. Dentro de este contexto, los fundamentos para la creación de estos fueron: rentabilidad mínima garantizada, continuidad laboral de 40 años como mínimo, tasa de reemplazo del 70%, y un crecimiento sostenido del producto interno bruto del 8% anual. (Navarrete, Opcit).

Sin embargo, la historia de 25 años de permanencia de este sistema comprueba que el resultado ha sido muy negativo para los imponentes: bajos aportes de cotización debido al bajo nivel remunerativo de Chile; discontinuidad laboral y alto desempleo, lo cual a generado una tasa de densidad previsional promedio del 18.7% para el segmento de 15 a 18 años, 35.2% para el segmento de 19 a 24 años, 47% para el segmento de 25 a 34 años, 55.9% para el segmento de 35 a 44 años, 66.9% para el segmento de 45 a 54 años, 63.4% para el segmento de 55 a 64 años y 38.6% para el segmento de 65 y más años; en la rentabilidad de los fondos previsionales la cual, ha fluctuado según el criterio especulativo que domina el mercado de capitales.(Ibíd)

Lo anterior ha provocado un aumento del pilar redistributivo, significando un gigantesco aumento del gasto público para solventar bonos de reconocimiento, garantías estatales, pensiones mínimas, pensión asistencial, déficit de las cajas de la Defensa Nacional. (Ibíd).

El INP transformado en Instituto Nacional de Previsión, tiene un papel significativo que es administrar el pilar básico, por lo cual deberá cancelar las pensiones mínimas, pero el rol más importante es en la administración del pilar de reparto y en la recaudación y pago de los beneficios de todo el sistema, aprovechando sus ventajas comparativas. Es decir, recaudará las contribuciones correspondientes al pilar privado y de sus propios imponentes y también pagará las pensiones y beneficios de los imponentes del sistema estatal y de los afiliados a las AFP (Ibíd.).

2.- RESEÑA HISTORICA INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

El 18 de noviembre de 1980 se promulgó el Decreto Ley N°3.502 que crea el Instituto de Normalización Previsional, INP, esta institución es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio y se relaciona con el Supremo Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (CENDA, 2006).

A partir del año 1982 se produjo la primera integración entre el ex Servicio de Seguro Social y la ex Caja de Empleados Particulares, las más grandes instituciones previsionales del país. Desde el año 1986 independientemente de lo anterior se integraron físicamente a la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, las ex Cajas de Ferrocarriles Municipales e Hípica.

Finalizando este proceso de transformación del antiguo sistema a partir de marzo de 1988 se concretó la integración de las ex cajas integradas. Esta etapa dio origen al Instituto de Normalización Previsional actual de acuerdo a la ley N°18.689. En consecuencia, el Instituto es el sucesor y continuador legal de dichas instituciones para todos los efectos legales, habiéndose hecho cargo del activo y pasivo de cada uno de los regímenes de previsión social que administraban tales entidades.

Los objetivos de este Instituto son dos:

- Estudiar y proponer al Supremo Gobierno las políticas y medidas que garanticen el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales que el Estado o las instituciones de previsión hayan contraído o contraigan en el futuro con los imponentes activos y pasivos.
- Administrar el fondo de financiamiento previsional

El INP como organismo del Estado constituye una de las principales fortalezas del sistema nacional de previsión, preservando en su seno el legado de más de 80 años de experiencias en la materia. Constituye, de muy lejos, la mayor institución previsional del país. Paga casi todas las pensiones que perciben las personas adultas mayores, así como de beneficiarios de menor edad, que son sobrevivencias de sus afilados, y otros pensionados. Al mismo tiempo, recauda las cotizaciones de seguridad social de sus afiliados en edad activa y adicionalmente, lo que es mucho más significativo, todas las cotizaciones de salud de los afiliados a FONASA, institución a la cual está afiliada el 83% de la población. Es decir, el INP es la principal recaudadora de cotizaciones de seguridad social del país. Adicionalmente, administra un fondo de pensiones de más de 40 mil millones de pesos, destinado a desahucios y otros beneficios de algunas de las antiguas cajas. (INP, Opcit).

Finalmente, como se ha destacado, brinda a sus beneficiarios una cantidad de servicios no pecuniarios, con el fin de elevar el bienestar y la calidad de vida de los pensionados. Para ello cuenta con oficinas en todo Chile, con una cobertura que incluye hasta la isla de Pascua. (Ibíd).

2.1.- Modernización de la Gestión.

En marzo de 1990 comienza una nueva administración del INP, orientada a satisfacer las necesidades del usuario. El usuario se constituyó en el centro de la acción institucional, implementándose un modelo de gestión que, sin descuidar las normas que regulan a un servicio público, se orientó a la obtención de resultados positivos en

aquellas tareas que le son propias, dada su condición de entidad encargada de la ejecución de importantes políticas de seguridad social del Estado. Desde entonces, ha incorporado herramientas de gestión como la planificación estratégica, el empleo de indicadores de gestión y nuevas tecnologías de comunicación y de manejo de información, prestando especial atención al desarrollo de su personal. (Arcos, 2000).

2.2.- Riesgos Laborales.

A contar del año 1995 el INP, como organismo del Estado encargado de la administración de la Ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, crea un Departamento dedicado exclusivamente a proporcionar atención, servicios e información a un universo conformado por una cifra cercana a los 400 mil empleadores relacionados con más de 800 mil trabajadores. (INP, Opcit).

2.3.- Universo e infraestructura.

Incluidos pagos de pensiones y emisiones de documentos, el INP realiza cada año cerca de 25 millones de atenciones a 800 mil pensionados, 170 mil cotizantes activos, más de 300 mil pensionados asistenciales y casi 900 mil trabajadores cotizantes del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (Ibíd).

2.4.- Instituciones de Previsión fusionadas en el INP.

S.S.S.

Servicio de Seguro Social

Canaempu

Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas

Empart

Caja de Previsión de Empleados Particulares

Bancaria

Caja Bancaria de Pensiones, Sección de Previsión del Banco Central de Chile, Caja de Previsión y Estímulo del Banco de Chile

Cajaferro

Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado

Camuval

Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Valparaíso

Caprebech

Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile

Capremer

Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional Sección Oficiales y Empleados y Sección Tripulantes de Naves y Operarios Marítimos

Capremusa

Caja de Previsión de los Empleados Municipales de Santiago

Capresomu

Caja de Previsión Social de los Obreros Municipales de la República

Emos

Caja de Previsión de los Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias, Departamentos de Empleados y Departamento Obreros

Gasco

Sección de Previsión Social de los Empleados de la Compañía de Consumidores de Gas de Santiago

Gildemeister

Caja de Previsión Gildemeister

Hípica

Caja de Previsión Social de la Hípica Nacional

Hoschild

Caja de Previsión de los Empleados de Mauricio Hotschild

Salitre

Caja de Previsión para Empleados del Salitre

2.5.- Misión del INP.

Participar activa e integralmente en el sistema de Seguridad Social para contribuir a un desarrollo con equidad, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, adultos mayores, y personas con discapacidad en situación de extrema pobreza.

A lo largo de todo el país el INP cuenta con 13 direcciones regionales, 62 sucursales, 74 centros de atención, y con 56 plazas de pago y 45 centros de servicios Banco BBVA.

128 Directivos

671 Profesionales

1567 Administrativos

470 Técnicos

210 Auxiliares

2.6.- Objetivos estratégicos.

- Desarrollar acciones tendientes a conformar una comunidad laboral comprometida a través de la capacitación, motivación y reconocimiento de la misma, de forma tal de mejorar la eficacia, eficiencia y oportunidad de los procesos de recaudación, concesión y pago de prestaciones previsionales que la ley establece para los usuarios.
- Promover el desarrollo de procesos internos impecables, a través de proyectos informáticos que proporcionen servicios interactivos, con el fin de mejorar la gestión y la calidad de la atención al usuario.
- Ampliar la participación del Instituto en la administración del seguro social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a través de la incorporación de sectores desprotegidos y la generación de políticas que fomenten la cultura de prevención de riesgos, de forma tal de entregar una cobertura integral a las entidades empleadoras adheridas y sus trabajadores.
- Promover la integración social de los adultos mayores y personas con discapacidad a través de programas y beneficios sociales para que puedan ejercer mejor sus derechos previsionales, optimizar sus ingresos, cubrir en mejor medida sus necesidades y en definitiva beneficiarse y mejorar su calidad de vida (Ibíd).

En este capítulo se hizo mención al adulto mayor entendiéndolo como sujeto de derecho, al cual se le debe otorgar un real Sistema de seguridad Social, a través de políticas sociales en los distintos ámbitos como habitacional, salud, entre otros. En este capítulo se profundizó en el Sistema Previsional, para entender como incide este en la decisión de prolongar los años de servicio más allá de la edad de jubilar.

Es necesario señalar que en este capítulo se pretendió explicar a través de un cuadro comparativo las diferencias existentes en los sistemas previsionales, tanto en el de AFP como con el Sistema de Reparto, para así entender los requisitos exigidos por un sistema u otro y por otro lado conocer las garantías que éstos entregan.

Un importante actor en materia previsional es el Estado, por lo que se mostró a través del capítulo el rol que ejerce éste a través de señalar que el Organismo principal en esta materia es el Instituto de Normalización Previsional, haciéndose necesario dar a conocer las características de esta Institución, señalando que además los sujetos a encuestar en este estudio corresponden a funcionarios en edad de jubilar del INP.

TERCERA PARTE

ANALISIS DE LOS DATOS

CAPITULO VI

DISTINTAS MIRADAS SOBRE EL PROCESO DE JUBILACIÓN.

La presente investigación pretende analizar la prolongada permanencia laboral de los funcionarios hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 años del INP, a partir de los resultados del estudio aplicado a 90 funcionarios en edad de jubilar. Se debe mencionar que de la totalidad de funcionarios requeridos para responder el cuestionario, 51 de ellos lo hicieron.

Este capítulo tiene como finalidad analizar los datos cuantitativos en relación a la variable de estudio ***factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de funcionarios en edad de jubilar del INP.*** La obtención de estos datos se realizó a partir de la aplicación de la encuesta.

FACTORES QUE INCIDEN EN LOS FUNCIONARIOS EN PROLONGAR LOS AÑOS DE SERVICIO EN EL INP.

Durante la investigación se han detectado una serie de factores influyentes y determinantes en aquellas personas que deciden prolongar su permanencia laboral, factores que a través del siguiente análisis nos permitirá comprender por que los funcionarios en edad de jubilar deciden continuar trabajando.

1.- Condiciones laborales.

El trabajo ocupa un lugar central como experiencia en la construcción de la identidad de las personas y en la generación de recursos para su sustento, por ello resulta importante considerar las condiciones laborales presentes para los trabajadores, ya que las experiencias de trabajo demuestran que cuando éstas condiciones se conciben en equilibrio con las necesidades humanas el trabajo pasa a ser un espacio de enriquecimiento personal y de desarrollo de herramientas profesionales, resultando de

esta modo beneficioso tanto para el trabajador como el empleador. (Dirección del Trabajo, 2006).

Las condiciones y el medio ambiente de trabajo no están constituidos por fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador, los peligros constituidos por instalaciones en mal estado o por el medio ambiente físico, malas condiciones de trabajo, jornadas mal organizadas, ritmos de trabajo excesivos y remuneraciones dependientes del rendimiento son factores de riesgo para la ocurrencia de accidentes y enfermedades del trabajo. Estas condiciones repercuten de manera directa en la calidad de vida laboral y familiar de las personas. (Ibíd.)

Es necesario conocer las condiciones laborales de los funcionarios del INP, lo cual permitirá identificar si este factor incide en que los trabajadores tomen la decisión de continuar en los puestos de trabajo más allá de la edad de jubilar, lo expuesto se puede visualizar a partir de las siguientes tablas.

TABLA N° 1
AÑOS DE SERVICIO EN EL INP

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 5 años	1	2,0
de 5 a 10 años	1	2,0
de 11 a 15 años	5	9,8
de 16 a 20 años	8	15,7
Más de 20 años	36	70,6
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En tabla N° 1 podemos observar la gran cantidad de años de trabajo que tienen en la institución la mayor parte de los funcionarios (70,6%), en la cual han permanecido por más de 20 años. Dato que se contrapone con un 2% de funcionarios que han permanecido menos de cinco años en el INP. El mayor porcentaje dado a conocer es relevante, ya que se puede determinar que la permanencia de funcionarios por tanto tiempo en la institución esta propiciada por condiciones laborales favorables en cuanto a exigencias y necesidades personales satisfechas.

Dentro del entorno laboral nos encontramos con las relaciones que se establecen entre los compañeros de trabajo y la relación que pudiera mantener el funcionario con el jefe, estos dos aspectos son importantes ya que están directamente relacionados con la opinión que se tenga de las condiciones laborales. Situación que se expone en la tabla N° 2, N° 3 y N° 4

TABLA N° 2
RELACIÓN CON COMPAÑEROS DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	45	88,2
Regular	6	11,8
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

TABLA N° 3
GRADO DE CERCANÍA CON COMPAÑEROS DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
Cordiales	30	58,8
Afectuosa	12	23,5
Formales	9	17,6
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En las tablas N° 2 y 3 se demuestra y se reafirma la buena relación que manifiestan los funcionarios con sus compañeros de trabajo, ya que en la tabla N° 2 (88,2%) dice considerar la relación con sus compañeros de trabajo como buena. En la tabla N° 3 el mayor porcentaje (58,8%) considera que el grado de cercanía es cordial, como segundo más alto porcentaje (23,5%) consideran la cercanía con sus compañeros como afectuosa, lo que se contrasta con un mínimo porcentaje (17,6%) que consideran esta cercanía como formal, lo que se puede traducir que no sólo se establecen relaciones funcionales en el trabajo, sino que en muchas ocasiones se construyen relaciones afectuosas, lo que propicia mejores condiciones laborales para los trabajadores.

TABLA N° 4
RELACIÓN CON EL JEFE

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	46	90,2
Regular	4	7,8
Mala	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

La relación que se establece entre el trabajador y su jefe es importante de considerar como ya se ha señalado, ya que permanecen juntos por más de 8 horas diarias compartiendo distintas experiencias. Lo que se puede visualizar a través de la tabla N° 4 la cual muestra que los funcionarios califican la relación que mantienen con su jefe en su gran mayoría es considerada como buena (90,2%), en contraste con un mínimo de personas que la califican como mala (2%).

De acuerdo a lo anterior se puede deducir que el ambiente laboral es muy importante para los funcionarios del INP, el mantener buenas relaciones de trabajo incide en que las personas se encuentren a gusto en su entorno laboral.

Otro punto a analizar dentro de las condiciones laborales es la importancia que el funcionario asigna en relación al aporte realizado para la institución y la valoración a su trayectoria laboral dentro del INP. Datos que se visualizarán a continuación.

TABLA N° 5
CALIFICACIÓN DEL APOORTE DEL TRABAJO PARA LA INSTITUCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Relevante	19	37,3
Relevante	31	60,8
Medianamente relevante	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

TABLA N° 6
VALORACIÓN DE LA TRAYECTORIA INSTITUCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente satisfecho	18	35,3
Satisfecho	22	43,1
Medianamente Satisfecho	10	19,6
Completamente Insatisfecho	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

La calificación que hacen los funcionarios en relación a su aporte laboral en la institución es considerada como relevante (60,8%) en la mayoría de los funcionarios, lo que se visualiza en la tabla N° 5, frente a lo cual se puede deducir que ellos consideran su aporte laboral necesario para el INP. El dato expuesto anteriormente se avala en la tabla N° 6 donde la mayoría de los funcionarios (43,1%) se encuentra satisfecho en

relación a su trayectoria. Situación que nos demuestra que existen buenas condiciones laborales, para los funcionarios que prolongan su permanencia laboral.

Es importante mencionar el reconocimiento existente por parte del INP hacia la labor desempeñada por los funcionarios, lo que se expondrá a continuación en la siguiente tabla.

TABLA N° 7
RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	60,8
No	9	17,6
A veces	11	21,6
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla N° 7 se puede ver como la mayoría de los funcionarios 60,8%, manifiesta haber tenido reconocimientos por la institución en cuanto a su desempeño laboral, por el contrario un 17,6% expresa el no haber recibido reconocimiento. Lo que se considera que es importante para cada trabajador el sentirse reconocido por el empleador, ya que esto incentiva desarrollar de buena manera las funciones en el trabajo.

Los datos anteriormente expuestos han sido de vital importancia para poder concluir que las condiciones laborales son un factor determinante a la hora de prolongar los años de servicio más allá de la edad establecida para jubilar dentro del INP.

2.- Condición económica.

Hay que discernir la situación socioeconómica en que se encuentra un adulto mayor, existen personas que disponen de todos los medios necesarios para vivir y hay quienes también carecen de medios para subsistir, lo que se podría agudizar aún más al recibir bajas pensiones de jubilación. Esta realidad socioeconómica personal y/o familiar es un elemento determinante que considerar frente a un adulto mayor.

TABLA N° 8
INGRESO LÍQUIDO RECIBIDO POR CONTRATO

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 120.000	5	9,8
Entre 121.000 a 200.000	9	17,6
Entre 201.000 a 400.000	16	31,4
Más de 400.000	21	41,2
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa

Se puede apreciar a partir de la tabla N° 8 que la situación socioeconómica de los funcionarios en edad de jubilar pertenecientes al INP, no superan el sueldo líquido por contrato de \$400.000 mil pesos, ya que el 9,8% gana menos de \$120.000, un 17,6% menos de \$200.000 y 31,4% menos de \$400.000, lo que equivale a más de la mitad de lo encuestados, lo que justifica el hecho de no optar a la jubilación, ya que disminuiría aún más el ingreso a recibir mensualmente.

**TABLA N° 9
CON QUIEN VIVE**

	Frecuencia	Porcentaje
Solo	11	21,6
Pareja	13	25,5
Hijos	9	17,6
Madre	1	2,0
Pareja- hijos	14	27,5
Hijos- Madre	1	2,0
Hijos- hermana	1	2,0
Pareja - hijos- hermana	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa

La reducción de los medios económicos es uno de los principales temores del futuro jubilado, ya que al optar a esta condición se vería alterada su situación socioeconómica al percibir un menor ingreso, se puede ver en la tabla N° 9 que el mayor porcentaje (27,5%) de funcionarios viven con sus parejas e hijos, pero de igual manera se visualiza un alto porcentaje de personas que viven solas (21,6%), viéndose aún más afectada la situación socioeconómica de éstas, ya que no podrían satisfacer de la misma forma sus necesidades.

Es relevante identificar el ingreso percibido a nivel familiar de cada funcionario, para así comprobar si este factor incide en la decisión de prolongar su permanencia laboral en la institución.

TABLA N° 10
PERCIBEN INGRESO EN LA FAMILIA

	Frecuencia	Porcentaje
Pareja	17	33,3
Madre	5	9,8
Padre	1	2,0
Hijos	5	9,8
Hermanos	2	3,9
Solo usted	18	35,3
Pareja- madre- padre- hijos- hermanos	1	2,0
Pareja- madre – hijos	1	2,0
Madre- Padre- Hijos	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

El ingreso percibido a nivel familiar del total de los funcionarios encuestados, demuestra en la tabla N° 10 que un 35,3% corresponde a que el único que recibe ingreso es el funcionario, siendo éste el sustento familiar, al contar con un solo ingreso en la familia y por lo tanto en el caso de optar a la jubilación, se disminuiría su ingreso modificando la situación económica y por ende el estándar de vida familiar.

2.1.- Situación de endeudamiento.

Otro punto a analizar es la situación de endeudamiento en que se encuentra un gran número de funcionarios del INP, lo que se considera que pudiese incidir en la decisión de prolongar la permanencia en sus puestos de trabajo.

La situación de endeudamiento en muchas ocasiones se produce por no poder cubrir las necesidades existentes en el núcleo familiar, necesidades que son particulares y que dependerán de cada familia.

Según lo señalado por Chiavenato (1929), las teorías de las necesidades surgen del principio que los motivos del comportamiento de los seres humanos residen en el propio individuo y están distribuidos como en una pirámide, dependiendo de cual es la importancia o la influencia que tengan dichas necesidades en el comportamiento humano.

En este sentido un alto porcentaje de los funcionarios del INP se encuentran en situación de endeudamiento lo cual se puede apreciar en las siguientes tablas.

TABLA N° 11
ENDEUDAMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	60,8
No	20	39,2
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla N° 11 se puede apreciar que un alto porcentaje de funcionarios (60,8%) presenta algún tipo de deuda, dato que tiene relación en la decisión de estos

funcionarios en continuar trabajando más allá de la edad reglamentaria para jubilar, ya que al tener deudas que deben cancelar, existe una mayor presión en recibir la totalidad del sueldo y como se sabe que al jubilar disminuye su ingreso la situación económica se vería afectada directamente.

TABLA N° 12
FORMA DE PAGO DE DEUDA.

	Frecuencia	Porcentaje
No responde	20	39,2
Repactada	3	5,9
Pago en cuotas	28	54,9
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

Del total de funcionarios endeudados un 54,9% está cancelando su deuda en pagos de cuotas mensuales, por lo que se subentiende que se necesita mensualmente contar con el sueldo integro de cada funcionario en su hogar lo que demostraría que ésta situación influye en la decisión de prolongar sus años de servicio. Por otra parte un 39,2% de funcionarios no mantiene ninguna deuda comercial.

Según estudios del CENDA (2001), señalan que el factor económico es el que incide mayormente en la decisión de las personas en no optar a la jubilación, debido a la disminución del ingreso a recibir, lo que se puede comprobar a partir del análisis de estos datos donde los funcionarios del INP mencionan a este factor como primordial en no optar a la jubilación.

3.- Condiciones de la jubilación.

Para entender cuales son los factores que inciden en esta problemática es necesario conocer el sistema de seguridad social de nuestro país, para así entender las condiciones de la jubilación que se brinda a las personas, considerando los requisitos para obtener la pensión. Es necesario conocer las condiciones previsionales de cada funcionario del INP, para así analizar como incide ésta en la decisión de prolongar sus años de servicio en la Institución, también se debe considerar el Sistema Previsional de pertenencia, ya que son distintos sus requisitos como sus beneficios hacia sus afiliados.

De acuerdo a lo señalado en el Marco Teórico, la Seguridad Social se considera como un derecho esencial de las personas, y hace al Estado responsable de su implementación, disponiendo la constitución de las instituciones mediante las cuales se cumple esta función tutelar y altruista que sólo tiene el Estado. (Arcos, Opcit).

La Seguridad Social, tiende a asegurar al individuo la plenitud de su modo de vida, desde que nace hasta que muere, independientemente de los medios económicos personales con que cuente, precisamente, en razón de la disminución de la capacidad de trabajo natural del hombre por razones biológicas, por la edad, por enfermedad, por un accidente; tiende a asegurarle a la persona que se encuentre en esa situación, un ingreso económico que le permita subsistir en forma decorosa y humana, él y su grupo familiar. Al ser la Previsión social parte integral de la Seguridad social, se puede entender que el Estado es quien debe proveer de una Previsión Social a todos los habitantes del país teniendo por objeto terminar con el estado de necesidad del hombre, por lo cual debe asegurar un ingreso económico suficiente para que las personas puedan hacer frente a sus obligaciones y de esta manera puedan proveer sus propias necesidades y de las personas a su cargo.

En diversos casos las personas no pueden optar a la pensión a pesar de cumplir con la edad establecida, ya que no cumplen con otros requisitos tales como los años de imposición por lo que no alcanzan los 240 cotizaciones exigidas por las Aseguradoras

de Fondos de Pensiones, producto en muchas ocasiones de las lagunas previsionales que tienen las personas durante su vida laboral. (Ibíd).

De acuerdo a lo anterior se debe conocer el Sistema Previsional de pertenencia de los funcionarios del Instituto de Normalización Previsional lo que se expone en la siguiente tabla.

TABLA N° 13
SISTEMA PREVISIONAL DE PERTENENCIA.

	Frecuencia	Porcentaje
Sistema Antiguo	13	25,5
AFP	38	74,5
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

Se puede notar en la tabla N° 13 que el mayor porcentaje, 74,5% pertenecen al Sistema de Capitalización Individual, lo que nos demuestra que este factor puede ser determinante a la hora de decidir prolongar los años de servicio, ya que la pensión otorgada por este Sistema Previsional, en muchas ocasiones llega a ser un tercio del sueldo percibido como funcionario activo, por lo cual el optar a la jubilación alteraría la calidad de vida de las personas limitando de este modo el estándar de vida que ha llevado la persona en el transcurso de su vida, por lo que este es un factor determinante a la hora de tomar la decisión de jubilar, ya que por el contrario un 25,5% pertenecen al Sistema de Reparto, el cual presenta mejores condiciones de pensión al jubilar.

El requisito de los años de cotización de las personas afiliadas al Sistema de AFP es fundamental para optar a la jubilación, lo que se dará a conocer en la siguiente tabla.

TABLA N° 14
AÑOS DE COTIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Más de 5 años	1	2,0
Más de 10 años	1	2,0
Más de 15 años	4	7,8
Más de 20 años	45	88,2
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla podemos visualizar que la mayor cantidad de personas encuestadas es decir un 88,2% llevan más de 20 años cotizando, por lo que podrían acceder a la jubilación. Se puede notar que legalmente tanto las personas que pertenecen al Sistema de Reparto como al Sistema de Capitalización Individual, cumplen con los requisitos para optar a la jubilación, por lo que se puede visualizar que en el caso de los Funcionarios del INP, no es un factor determinante los años de cotización a la hora de tomar la decisión de jubilar, de esta manera las personas deciden continuar en sus puestos de trabajo a pesar de cumplir con el requisito.

La pensión otorgada por el Sistema Previsional, en muchas ocasiones llega a ser un tercio del sueldo percibido como funcionario activo, por lo cual el optar a la jubilación alteraría la calidad de vida de las personas, limitando de este modo el estándar de vida que ha llevado la persona por tantos años, por lo que este es un factor determinante a la hora de tomar la decisión de jubilar. (FENAFUCH, 1997).

El Sistema Previsional al cual está afiliado cada funcionario del INP es un dato muy importante de considerar en decidir optar a la jubilación debido a que cada Sistema

otorga distintos beneficios. A continuación se dará a conocer la situación particular de cada funcionario.

TABLA N° 15
SISTEMA PREVISIONAL DE PERTENENCIA / CALIFICACIÓN DEL SISTEMA PREVISIONAL.

			Calificación del Sistema Previsional			Total
			Bueno	Regular	Malo	
Sistema Previsional de pertenencia	Sistema Antiguo	Recuento	9	4	0	13
		%Sistema previsional de pertenencia.	69,2%	30,8%	,0%	100,0%
	AFP	Recuento	4	9	25	38
		%Sistema Previsional de pertenencia.	10,5%	23,7%	65,8%	100,0%
	Total	Recuento	13	13	25	51
		% Sistema Previsional de pertenencia.	25,5%	25,5%	49,0%	100,0%

Fuente: Investigación directa.

Se debe señalar que existe conocimiento de que la mayor parte de las personas en nuestro país, consideran que el Sistema Previsional de Capitalización Individual, es un sistema que no entrega reales garantías a las personas en esta etapa de la vida, afirmación expuesta por la Asociación Nacional de Funcionarios.

Se demuestra en la tabla N° 15, que de un total de 38 personas que pertenecen al Sistema de Capitalización Individual (65,8%) consideran que su Sistema Previsional es

malo, por el contrario de un total de 13 personas que pertenecen al Sistema antiguo, (69,2%) consideran que su Sistema Previsional es bueno.

La calificación que hacen los funcionarios respecto a su Sistema Previsional de pertenencia se expondrá a continuación.

TABLA N° 16
SISTEMA PREVISIONAL DE PERTENENCIA / CALIFICACIÓN DE LA PENSIÓN A RECIBIR.

			Sistema Previsional de pertenencia		Total
			Sistema Antiguo	AFP	
Calificación de la pensión a recibir.	Buena	Recuento	2	1	3
		%Sistema Previsional de pertenencia	15,4%	2,6%	5,9%
	Regular	Recuento	8	8	16
		% Sistema Previsional de pertenencia	61,5%	21,1%	31,4%
	Mala	Recuento	2	29	31
		%Sistema Previsional de pertenencia	15,4%	76,3%	60,8%
	No sabe	Recuento	1	0	1
		%Sistema Previsional de pertenencia	7,7%	,0%	2,0%
	Total	Recuento	13	38	51
		%Sistema Previsional de pertenencia	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Investigación directa.

Se visualiza que la percepción que tienen los funcionarios del INP, con respecto a la pensión a recibir en su jubilación en su mayoría es mala, ya que de un total de 38 personas que pertenecen a la AFP, un 76,3% asigna esta connotación negativa, debido a la baja pensión que recibirán en su jubilación. Como segunda tendencia se encuentra que de un total de 13 personas que pertenecen al Sistema antiguo, 15,4% dice que es malo, ya que se manifiestan descontentos con la pensión a recibir.

Es relevante de mencionar si tienen intención de jubilar los funcionarios que se encuentran actualmente activos en el INP. Lo que se expondrá en la siguiente tabla.

TABLA N° 17
INTENCIÓN DE JUBILAR

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	43,1
No	29	56,9
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa

Se puede visualizar en la tabla N° 17 que el mayor porcentaje, 56,9% no pretende jubilar y por el contrario un porcentaje de 43,1% plantea que si desea jubilar. La diferencia entre un porcentaje u otro es mínima, lo que puede dar cuenta que actualmente las personas que no han optado a la jubilación un mayor porcentaje no lo hará y por el contrario hay personas que manifiestan la intención de algún día jubilar.

Se debe mencionar las expectativas planteadas por los funcionarios en el caso de jubilar.

TABLA N° 18
EXPECTATIVA DE LOS FUNCIONARIOS DESPUES DE JUBILAR/ INTENCIÓN DE JUBILAR.

			Intención de jubilar		Total
			Si	No	
Expectativas después de jubilar	Trabajando en forma independiente	Recuento	6	8	14
		% expectativas después de jubilar	42,9%	57,1%	100,0%
	Trabajando apatronado	Recuento	0	2	2
		% expectativas después de jubilar	,0%	100,0%	100,0%
	Participando en organizaciones sociales	Recuento	5	4	9
		% expectativas después de jubilar	55,6%	44,4%	100,0%
	En su casa	Recuento	5	3	8
		% expectativas después de jubilar	62,5%	37,5%	100,0%
	Viajando	Recuento	1	2	3
		% expectativas después de jubilar	33,3%	66,7%	100,0%
	Participando en organizaciones sociales	Recuento	2	4	6
		% expectativas después de jubilar	33,3%	66,7%	100,0%
	En su casa - Viajando	Recuento	0	3	3
		% expectativas después de jubilar	,0%	100,0%	100,0%
	Muerta	Recuento	0	1	1
		% expectativas después de jubilar	,0%	100,0%	100,0%
	Trabajando en forma independiente-viajando	Recuento	3	2	5
		% expectativas después de jubilar	60,0%	40,0%	100,0%
Total	Recuento	22	29	51	
	% expectativas después de jubilar	43,1%	56,9%	100,0%	

Fuente: Investigación directa.

Podemos ver en la tabla N° 18 que en su mayoría, es decir, 56,9% de personas manifiestan no tener mayores intenciones de jubilar, dato que no es menor si se considera que la población chilena ha aumentado su esperanza de vida, por lo cual son

cada vez más los adultos mayores que se verán envueltos en esta situación, lo anteriormente señalado se contrasta con un 43,1% de personas que si desean jubilar.

Por otro lado cabe señalar que en la tabla se observa que del total de 51 personas encuestadas, 57,1% manifestaron su deseo de continuar trabajando de forma independiente después de jubilar, lo que demuestra que el factor cultural es determinante a la hora de tomar la decisión de jubilar, ya que se tiene una visión que el adulto mayor pasa a ser inútil para la sociedad si deja de trabajar.

La jubilación no implica necesariamente una ruptura en el tiempo, ni el ingreso a una etapa terminal, sino que es parte de un proceso (y un proceso en sí misma) donde el individuo continua interactuando con la sociedad, al igual que como lo hace en etapas anteriores. Su aporte más importante ha sido establecer que, al ser la vejez una etapa del ciclo de vida (con restricciones y privilegios, al igual que las otras etapas de la vida), no tendría, por definición, razón para ser una etapa de exclusión social (Aranibar, Opcit).

La idea estéril de que realmente no hay vida que valga la pena cuando se ha dejado el trabajo ha sido refutada muchas veces. Cada vez más, los estudios acerca de los años de jubilación revelan una diversidad de "vidas futuras". No todos los jubilados permanecen retirados muchos continúan activos en campos relacionados con inclinaciones que han tenido toda su vida, otros cultivan nuevas aficiones o vuelven a algunas que antes no pudieron realizar. (Zuleta, Gómez, Opcit).

4.- Argumentos personales.

La decisión de jubilar pasa a ser personal dependiendo de la realidad particular de cada funcionario, muchas personas pasan largos años de su vida soñando con el momento en que cumplan la edad reglamentaria para jubilar, año tras año vienen acariciando el día en que dirán adiós a su trabajo. No son pocas las personas que sueñan con el retiro y otras que se ven atemorizadas frente a este nuevo suceso en sus vidas. (Ibíd.).

La jubilación es enfrentada por las personas desde distintas perspectivas depende de la visión particular de cada ser humano, decidiendo optar a la condición de jubilado según las condiciones en que se encuentre viviendo el trabajador, es decir, incide el estado de salud tanto físico como psicológico y entorno social en el que se desenvuelve la persona. Aspectos que se mencionaran posteriormente.

4.1.- Condición biológica.

Este es un factor que adquiere gran importancia con respecto a decidir continuar en el puesto de trabajo una vez cumplidos con los requisitos para optar a la jubilación, ya que existen personas que se encuentran con plenas capacidades para seguir desarrollándose en el ámbito laboral.

Dentro de éste punto Aranibar (Opcit.), plantea que sólo cuando por motivos de salud se perdía la capacidad de trabajar o dirigir, se entraba en lo que se consideraba la vejez. Mientras se estaba en condiciones de producir o de intervenir de algún modo en los procesos de producción, no se era viejo. Hoy la situación es muy distinta, la vejez legal está determinada por la edad cronológica, no por el estado de salud o por el ejercicio de las competencias del individuo.

Actualmente la vejez viene determinada por decisiones legales y con absoluta indiferencia del sistema burocrático por las características individuales de cada persona al declararla jurídicamente vieja.

A pesar de cumplir con una edad establecida socialmente para jubilar, en muchos casos las personas se encuentran en buenas condiciones de salud para continuar con sus actividades laborales, por lo que deciden no optar a la jubilación. (Ibíd).

La mayoría de las personas consultadas en este estudio planteó que se encontraban en buen estado de salud y con capacidad de continuar trabajando, lo cual queda reflejado en la siguiente tabla.

TABLA N° 17
ESTADO DE SALUD.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	29	56,9
Regular	21	41,2
Malo	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

Como se puede apreciar, el 56,9% señala encontrarse en un buen estado de salud. Por el contrario con un muy menor porcentaje (2%), los funcionarios se encuentran en un estado de salud malo, por lo que de acuerdo a los datos expuestos se justifica lo anteriormente señalado. El 41,2% señala tener estado de salud regular.

Fernández-Ballesteros (2000), sostienen que la actividad, es la base del envejecimiento saludable. La metodología utilizada para ésto fue estudiar a personas entre 50 y 90 años, observando que las personas más adaptadas, que sobrevivían mas años y en mejor estado, eran aquellas que más actividad realizaban, ya sea porque continuaban con las mismas tareas y roles que tenían de cuando jóvenes, o bien porque cambiaban sus roles y tareas por otros más acordes a sus preferencias.

En nuestra sociedad, orientada hacia el trabajo, son numerosas las personas que no reaccionan de manera conveniente ante las dificultades que suscita la jubilación, y también son muchas las que comprenden demasiado tarde las funciones latentes que, al margen de la renta, cumple el trabajo. (Aranibar, Opcit).

4.2.- Condición psicológica.

Si la persona ha sido obligada a retirarse a una edad en que todavía tiene suficientes recursos físicos y mentales para desempeñar adecuadamente tareas significativas desde el punto de vista social, y si no ha sabido planear debidamente su jubilación, lo más probable es que ella se encuentre abocada a importantes crisis psicológicas.

Existen variados elementos que incidirán en la actitud que se tenga frente al cambio que provoca la jubilación, entre los cuales se puede mencionar el sentimiento de productividad que otorga el trabajar, el apego laboral, entre otros. Para esto se analizará las siguientes tablas, las cuales están directamente relacionadas con los elementos anteriormente señalados.

TABLA N° 18
EXPECTATIVA DESPUÉS DE JUBILAR

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajando en forma independiente	14	27,5
Trabajando apatronado	2	3,9
Participando en organizaciones sociales	9	17,6
En su casa	8	15,7
Viajando	3	5,9
Participando en organizaciones sociales- en casa- viajando	6	11,8
En su casa – Viajando	3	5,9
Muerta	1	2,0
Trabajando en forma independiente- viajando	5	9,8
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

A partir de la tabla N° 18 se puede concluir que las expectativas después de jubilar en la gran mayoría (27,5%), es continuar trabajando de forma independiente, se debe sumar a este porcentaje un (3,9%), que manifiesta seguir trabajando apatronado y un (9,8%), trabajando de forma independiente y viajando, dentro de lo cual se puede observar que el trabajar a las personas les brinda un estímulo a seguir viviendo, ya que ésto les proporciona un sentimiento de productividad y por otro lado les permite mantener un vínculo a nivel social.

Un aspecto a mencionar en relación a la decisión de jubilar es el sentimiento de soledad que experimentan algunos funcionarios en el momento de retirarse, con frecuencia la persona encuentra que ya sus hijos se han independizado, en numerosos casos existe una condición de viudez, frente a lo cual se analizará la situación particular de cada funcionario, la cual se expondrá a partir de la siguiente tabla.

TABLA N° 21
INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

	Frecuencia	Porcentaje
Solo	11	21,6
Pareja	13	25,5
Hijos	9	17,6
Madre	1	2,0
Pareja- hijos	14	27,5
Hijos- Madre	1	2,0
Hijos- hermana	1	2,0
Pareja - hijos- hermana	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla N° 21 es importante de señalar el alto porcentaje de funcionarios que viven solos (21,6%), se considera que esta situación incidiría en los funcionarios en decidir continuar trabajando en el INP, ya que en varios casos el trabajo se torna como un

hogar para estos trabajadores y al renunciar a él se ven expuestos a un sentimiento de soledad.

A lo anteriormente expuesto se debe agregar que los funcionarios tienen una buena calificación de su ambiente laboral, lo que de igual manera justifica que estas personas sientan un apego hacia su trabajo. Esto se comprueba en las siguientes tablas.

TABLA N° 22
CALIFICACIÓN DEL ÁMBITO LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	44	86,3
Regular	7	13,7
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

TABLA N° 23
VINCULO QUE SE ESTABLECE CON EL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
De agrado	37	72,5
De satisfacción personal	10	19,6
Obligación	3	5,9
De acostumbramiento	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla N° 22 se demostró la buena calificación que hacen los funcionarios respecto a su trabajo, ya que un porcentaje de 86,3% dice considerarla buena, lo que se justifica con la tabla N° 23 donde el mayor porcentaje 72,5% de funcionarios manifiestan tener un vínculo de agrado con su trabajo.

Las actividades que desarrollan las personas a parte de trabajar cobra gran importancia una vez que deciden jubilar, ya que ésto les ayuda a permanecer activos socialmente por ende les proporciona un mejor estado anímico y psicológico, debido a los vínculos afectivos con que las personas cuentan.

4.2.1.-Relaciones en la familia.

Otro aspecto a considerar es la participación de la familia en relación al cambio que provoca en los adultos mayores jubilar, lo que pasa a ser un factor fundamental en la decisión de prolongar los años de servicio laboral, ya que si estas personas no mantienen un vínculo familiar visualizarían como difícil la posterior etapa que deben enfrentar. Por el contrario de mantener relaciones afectivas estrechas con sus familiares y amigos tendrían una percepción distinta de esta nueva etapa. Muchas personas desean con entusiasmo que lleguen esos “años dorados”, donde pueden disponer de mayor tiempo para compartir con su núcleo más cercano, donde realizar otro tipo de actividades, como paseos con su pareja, nietos, etc.

La siguiente tabla nos demuestra como es el tipo de relación que los funcionarios del INP mantienen con su familia.

TABLA N° 24
RELACIÓN CON LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	48	94,1
Regular	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa

Podemos apreciar en la tabla N° 24 que un 94,1% de los funcionarios mantienen una buena relación con su familia, lo que debiese incentivar que estas personas tomaran la decisión de jubilar, ya que dispondrían de mayor tiempo para compartir con su grupo familiar, pero a pesar de lo anterior, los funcionarios no acceden a la jubilación, por lo cual ésto no sería un factor determinante a la hora de tomar la decisión de jubilar.

TABLA N° 25
IMPORTANCIA ASIGNADA A LA COMUNICACIÓN FAMILIAR.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla N° 25 se debe señalar que la totalidad de funcionarios encuestados asigna gran importancia a la comunicación dentro del núcleo familiar, lo que demuestra que al existir una buena comunicación entre el funcionario y su grupo familiar este no debiese ser un factor que incida en que estas personas decidan continuar trabajando y por ende no jubilar.

En el ámbito psicológico es fundamental la familia, ya que ésta proporciona factores protectores para apoyar el cambio que se ve expuesto el funcionario al abandonar el trabajo. Si se mantienen relaciones estrechas con el núcleo familiar la adaptación al nuevo estilo de vida que provoca la jubilación se haría más fácil.

4.3.- Condición social.

Aranibar (Opcit), nos demuestra que todo individuo necesita mantener un mínimo de intercambio con su ambiente social. No hay duda de que hay personas que aceptan el retiro como una liberación de las exigencias sociales. Por otra parte, hay otras que rehuyen tenazmente de tal situación, dado que el retiro constituye para ellas una admisión de derrota, de dejar de ser, de cesar en sus funciones como miembro útil del cuerpo social. Esto tiene relación con los roles que las personas desempeñan, ya que al encontrarse activos sienten que aportan a la sociedad. Por lo que se considera que es importante la conexión con las redes sociales que deben mantener las personas, lo cual ayudaría a enfrentar la jubilación de mejor manera, ya que seguirían en actividad lo que les provocaría satisfacciones a nivel personal y social.

Culturalmente se ha transmitido que la persona que no se encuentra activa deja de ser productiva para la sociedad. Esta transmisión cultural es de gran influencia para las personas que se encuentran en edad de jubilar, ya que visualizan este periodo de su vida como algo negativo, sin muchas posibilidades de proyectarse, por ende deciden continuar con su vida laboral.

En las siguientes tablas se señalará que tipo de actividades desarrollan los funcionarios y como son las relaciones que éstos establecen.

TABLA N° 26
A QUE SE DEDICA EN SU TIEMPO LIBRE

	Frecuencia	Porcentaje
Hacer deporte	6	11,8
Estar en familia	31	60,8
Asistir a actividades comunitarias	1	2,0
Salir de paseo	1	2,0
Hacer deporte- estar en familia- salir de paseo	4	7,8
Estar en familia- salir de paseo	5	9,8
Estar en familia- asistir a actividades comunitarias	2	3,9
Trabajar en casa	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

TABLA N° 27
ACTIVIDADES REALIZADAS DESPUÉS DEL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
Se va a su casa	42	82,4
Continúa trabajando	8	15,7
Se va a su casa- sale con sus amigos	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

En la tabla N° 26 se puede notar que el mayor porcentaje (60,8%) de funcionarios se dedica en su tiempo libre a estar con su familia, de lo que se desprende que al jubilar la familia ocupará un importante rol en el proceso de adaptación del jubilado. Esto se verifica aún más con el dato proporcionado en la tabla N° 27 donde un porcentaje mayor (82,4%) de funcionarios dicen que una vez terminado su horario de trabajo se van a su casa, es decir el mayor tiempo libre que se comparte es con la familia.

4.3.1.-Participación en organizaciones.

En este punto se analizará la participación en organizaciones sociales por parte de los funcionarios del INP, ya que las relaciones sociales que se establecen con diversas organizaciones pueden facilitar que éstas personas que se encuentran en la edad de jubilar, con cambios y reestructuración en su vida, puedan acceder a la incorporación y participación de nuevos recursos ya sean afectivos, de compañerismo, compartir experiencias nuevas, conocimiento de nuevos roles, entre otros.

A través de las siguientes tablas se podrá visualizar la participación que mantienen los funcionarios en edad de jubilar con las organizaciones sociales y el posible vínculo que se generaría con la comunidad.

TABLA N° 28
PARTICIPACION EN ORGANIZACIONES SOCIALES

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	35,3
No	33	64,7
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa.

De acuerdo a la tabla N° 28 se puede señalar que la participación que mantienen los funcionarios con las organizaciones sociales no es intensa, ya que un 64,7% de las personas encuestadas manifiesta que no participan en ellas y un mínimo porcentaje (35,3%) se relaciona con organizaciones sociales.

La tabla N° 29 nos permitirá tener una visión más clara y específica de las organizaciones sociales a la cual se vinculan los funcionarios.

TABLA N° 29
VÍNCULO CON LA COMUNIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
No responde	28	54,9
Junta de Vecinos	7	13,7
Iglesia	6	11,8
Club Deportivo	4	7,8
Club de adulto mayor	2	3,9
Junta de vecinos- iglesia- club de adulto mayor.	1	2,0
Talleres recreativos	2	3,9
Centro de Padres	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Investigación directa

En la tabla anteriormente expuesta se puede observar que la mayoría de personas que participa en organizaciones sociales mantiene un vínculo más directo con la junta de vecinos expresado en un 13,7%. En relación a las otras redes se puede hablar que existe una desconexión casi total por parte de los funcionarios, lo que se refleja en que el mínimo de funcionarios 2%, participa en centros de padres. Participación marcada en cierta medida por un carácter de obligatoriedad establecido por los centros educacionales, por lo que la participación comunitaria es escasa, no existiendo una retroalimentación real y efectiva de las redes con que cuentan las personas.

Los posibles cambios que puedan tener los funcionarios del INP en la estructura de sus relaciones sociales pueden tener efectos significativos en la perspectiva que mantenga la persona que se incorpora a esta etapa nueva (jubilación), donde los hábitos acostumbrados tienen un vuelco significativo, ya que se cumplen nuevos roles sociales, de igual manera se hace frente a una estigmatización social la cual tiene una visión negativa de las personas de la tercera edad, visualizándolas en muchas ocasiones limitadas en aspectos tanto físicos como psicológicos. Cabe destacar que actualmente se esta rompiendo con estos mitos adquiridos socialmente.

Las relaciones entre las personas y los grupos son fundamentales, ya que las personas se involucran con otras a través de diversas asociaciones, las que son voluntarias y equitativas, permitiendo crear nuevos escenarios de participación. Pero esto depende de que la persona tenga cierta disponibilidad a la sociabilidad, en la capacidad para formar nuevas asociaciones y redes.

De esta manera podemos identificar que el factor social, en relación a la participación en organizaciones, resulta significativo, ya que se puede deducir que aquellas personas que no mantienen un contacto con la comunidad, resultarían más reacias al tema de la jubilación, prolongando de esta manera su permanencia laboral.

Como se pudo visualizar a través del desarrollo de este capítulo el prolongar la permanencia laboral más allá de la edad de jubilar, es un tema en el cual inciden una

multiplicidad de factores a los que se hizo mención en este capítulo, para poder tener una visión más completa del fenómeno. Cada factor nos explica una particularidad de la problemática de prolongar los años de servicios, pero en su conjunto nos permite tener claridad del tema, destacando que si bien el factor económico es relevante no es el único ni el más importante para la totalidad de funcionarios encuestados.

CAPITULO VII

VISION DEL INSTITUTO DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL EN RELACION AL FENOMENO DE LA JUBILACION.

En este capítulo se dará a conocer si existen acciones por parte del Instituto de Normalización Previsional con respecto a disminuir la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años, funcionarios del INP, de la Región Metropolitana, variable que se investigó a través de la aplicación de entrevistas en profundidad a 5 directivos del INP que tienen una gran mayoría de funcionarios en edad de jubilar a su cargo.

Para ésto se identificará por una parte el planteamiento de directivos que están a cargo de funcionarios en esta situación y por otro lado se reconocerá si existe una propuesta para abordar la prolongada permanencia laboral de funcionarios en edad de jubilar.

Es importante identificar cuál es la visión del INP frente a este tema, ya que la problemática de prolongar los años de servicio de estos funcionarios afecta tanto al propio empleado como a la institución a la cual este pertenece. Se debe considerar la importancia de esta situación a nivel social, ya que cada vez son más las personas que deben continuar trabajando y no pueden optar a la jubilación.

Se puede señalar que la experiencia de los países más desarrollados indica que una transición satisfactoria a la fase de jubilación, es responsabilidad del trabajador, de la empresa y de la sociedad como un todo. Frente al aumento de la población jubilable, pueden surgir variadas iniciativas, entre ellas, el despido de las personas de más edad, la promoción de la jubilación anticipada o la capacitación a través de cursos que promuevan el envejecimiento activo y competente.

En Europa ya existen empresas que ofrecen este tipo de curso a todo el personal que se acerca a la etapa de retiro laboral, dando testimonio del compromiso permanente de la empresa con sus trabajadores. Programas de preparación a la jubilación tienen el

objetivo de mejorar el ambiente de trabajo y la integración entre los trabajadores nuevos y antiguos, también buscan facilitar el proceso de transmisión de "know how" (la experiencia de saber realizar un trabajo) y de formación de personal de reemplazo o sustitutos. Otro objetivo, es reducir el impacto negativo que provoca en los trabajadores el pase a la jubilación. (Forttes, Opcit).

1.- PLANTEAMIENTO DE DIRECTIVOS RESPECTO A LA PROLONGADA PERMANENCIA LABORAL DE FUNCIONARIOS A SU CARGO.

Es importante referirse tanto a la opinión del Director del INP como de los distintos jefes de departamentos, respecto a cuales creen ellos que son los factores que inciden en que las personas prolonguen su permanencia laboral más allá de la edad que deben jubilar.

La importancia de recoger estas diversas opiniones se debe a que los directivos mantienen una relación directa con sus trabajadores, por lo cual, pueden identificar los diversos motivos que éstos tienen en no optar a la jubilación aportando de este modo una visión más integral respecto al tema.

De acuerdo a la percepción de los directivos frente a la pregunta de cuáles son los factores que inciden en que los funcionarios prolonguen su periodo laboral, estos respondieron lo siguiente:

“....90% no se jubila por un tema económico y un 10% por la carencia de no sentirse útil y también de carencia afectiva en su casa.....”. (Ricardo Garrido, Jefe de Bienes y Servicios del INP).

Como se puede notar a través de la opinión expuesta, la situación económica es el factor más influyente en los funcionarios que no optan a la jubilación, lo que se verifica a través de la teoría, ya que a partir de distintos estudios se ha demostrado que la persona que jubila tiene una considerable disminución de su ingreso (tercera parte del ingreso actual).

“.....Existe un importante segmento de personas que pertenecen al Antiguo Sistema y que tienen las condiciones de jubilarse y no lo hacen, hay personas que están en las mismas condiciones en el nuevo Sistema pero ellos prefieren prácticamente morirse y no jubilar....”. (Sergio Daire, Jefe Administrativo División Empleadores del INP).

Esta opinión demuestra las grandes diferencias existentes entre el Sistema Previsional Antiguo con el Sistema Previsional de AFP, ya que como se tiene conocimiento el actual Sistema no proporciona los mismos beneficios a sus afiliados como el Sistema de Reparto, el cual a través de un sistema de ahorro tripartito entregaba más beneficios a los trabajadores, de acuerdo a estos antecedentes los jefes consideran que incide notablemente en que los funcionarios en edad de jubilar prolonguen su permanencia laboral.

“....Es lejos el tema económico aquí en el instituto, por que hay varias personas que me lo han planteado el tema de que se sienten plenamente productivos y se sienten realizados en lo que están haciendo....”. (Rafael del Campo Müller, Director del INP).

Si bien todos están de acuerdo que el factor económico es el principal factor que incide en que las personas prolonguen su periodo laboral, hay también factores personales que sin duda se deben considerar, como el apego hacia el trabajo, el vínculo afectivo, entre otros. Frente a lo cual el Director del INP considera que se debe respetar la decisión personal de cada funcionario y que la exigencia laboral a los funcionarios debiese ser igual para todos, mientras desarrollen bien su labor no hay problema en que continúen en la institución. Las personas en edad de adultez mayor son las que presentan menos problemas laborales, es decir, menos licencias medicas, llegan más temprano y cumplen con sus funciones sin mayores complicaciones.

“.....A mi me aporta positivamente el tener esta gente que decir me están estorbando, además de mi visión que nadie estorba en la vida, pero en el plano laboral son un real aporte...”.

(Ricardo Garrido, Jefe Bienes y Servicio).

Manifiestan los jefes de distintos Departamentos del INP que no les afecta el hecho de que hayan personas trabajando en edad de jubilar, ya que estas personas por su experiencia aportan bastante a la nueva generación, ya que se genera una transmisión de conocimiento y de experiencia de los más antiguos a los trabajadores nuevos ayudándolos en su incorporación a la institución. Por lo que se puede visualizar que no hay una resistencia a incorporarse a los nuevos sistemas de comunicación que trae consigo el pasar de los años.

“.....hay que tener claridad que afecta en la productividad, si el viejito hace dos tareas las hace bien, mientras que tengo gente joven que hace cinco tareas y las cinco mal, sí te fijas está bien bajo su nivel de productividad pero se mantiene su nivel de excelencia en el trabajo, además se suma a ésto que muchas veces estas personas no manifiestan tantas licencias médicas como los más jóvenes.....”. (Maria Eugenia Sbarbaro, Jefa División Pago Beneficios).

El aporte que realizan las personas de la tercera edad a la Institución, es reconocido por los Directivos debido a su alto compromiso con las funciones realizadas, como a la menor inasistencia que estos presentan en su trabajo, este reconocimiento permite que estas personas continúen en su trabajo aún cuando ya debiesen estar jubilados.

Por otro lado es necesario señalar que para los funcionarios en edad de jubilar el trabajo es muy importante, ya que se han desempeñado por un largo periodo de sus vidas, lo que trae consigo una serie de implicancias emocionales, espirituales y

económicas, provocando que en muchos casos los trabajadores generen una dependencia laboral e Institucional por todo lo que este entorno ha significado para estas personas.

Se comprueba que las personas que permanecen trabajando después de la edad legal para jubilar, en muchas ocasiones lo hacen por que se encuentran con todas las capacidades físicas y mentales para hacerlo, como se verifica a partir de la opinión entregada por los jefes respecto a éstos funcionarios, reconociendo la calidad del trabajo que aportan al INP.

En esta temática, Moragas 1991 plantea que es necesario conocer la edad cronológica de los individuos, pero junto con ello también las condiciones síquicas, económicas y sociales que permitan hacer un juicio de la situación del que envejece, de manera global, y que no sólo dependa del criterio edad, ya que este criterio es más bien subjetivo, si bien va marcando las diferentes etapas en nuestras vidas no es un condicionante directo de nuestras capacidades, generando en ocasiones actos de discriminación para aquellas personas de la tercera edad.

2.- PROPUESTA DE TRABAJO DEL INP EN DISMINUIR LA PROLONGADA PERMANENCIA LABORAL.

Respecto al segundo objetivo específico que dice relación con identificar una propuesta de trabajo por parte del INP en abordar la prolongada permanencia laboral de sus funcionarios, se puede señalar que no se ha diseñado una propuesta concreta en la cual se planteen soluciones a este tema, pero si han propuesto ciertos incentivos económicos a aquellos funcionarios que desean tomar la decisión de jubilar, igualmente los directivos señalan que el tema de prolongar los años de servicios pasa por un tema netamente personal, ya que si el funcionario no desea jubilar no se le obliga, pero aquellos sí desean optar a la jubilación se le da la opción de aumentar los grados al tope para que de esta manera su pensión aumente.

Tanto el Director del INP como jefes de distintos departamentos del Instituto plantean que se debe enfrentar esta situación de la siguiente manera:

“...es un tema complejo, es un tema país, yo creo que como decía un 90% pasa por un tema económico, mejorando las expectativas del ingreso que va a tener la persona al momento que jubile, lo va a tomar, porque va a poder viajar, va poder salir, cubrir sus gastos familiares e individuales...”.
(Ricardo Garrido, Jefe Bienes y Servicio).

En esta sociedad los adultos mayores al no recibir una pensión digna se ven limitados a proyectarse en los años venideros que dicen ser los tan anhelados “años dorados”, donde la persona puede desarrollar los proyectos que no pudieron llevar a cabo en etapas anteriores. Pero esto se ve claramente obstaculizado por el bajo ingreso que percibirá, el cual ni siquiera le alcanzará para costear los gastos en salud que se les presenta en esta etapa de la vida, por lo que deciden no recibir este tipo de pensión, encontrando como la única salida seguir trabajando.

“...En las sociedades europeas se vive otra realidad, donde los adultos mayores tienen un poder adquisitivo, al contrario de las personas que jubilan con este sistema...” (Patricio Muñoz, Jefe División Bono Reconocimiento).

Actualmente se está aprobando un proyecto de ley en el Parlamento, el cual se supone que debiese mejorar la compleja situación a la cual se ven enfrentados miles de adultos mayores, la reforma pretende que las pensiones sean más equitativas para toda la población, permitiendo de esta manera mejorar en cierta medida la calidad de vida de las personas.

“...debieran haber políticas mucho mas clara respecto al tema de la pensión, viene una reforma previsional, pero ésta solución es a largo plazo, no podemos esperar que la gente que va a jubilar el próximo año ya tenga solucionado el cuento...” (Ricardo Garrido, Jefe Bienes y Servicios).

Se puede analizar desde el punto de vista expuesto por los directivos del INP, que esta problemática de las bajas pensiones y de las dificultades que trae consigo este tema (a nivel social, familiar, psicológico, entre otros) se resuelva a través de la próxima Reforma Previsional, la cual aspira a cumplir con una diversidad de expectativas dentro de la población, pero a la vez se entiende que es un tema complejo y por lo mismo las mejoras son más bien a largo plazo, ya que es un tema que requiere de una profunda transformación.

Existe conciencia respecto a este tema que no sólo pasa por mejorar las condiciones de la jubilación, sino también se requiere de un cambio de mentalidad a nivel social y cultural, proceso en el cual las Instituciones debiesen apoyar a sus trabajadores a través de un proceso de preparación en enfrentar la etapa de la jubilación, ya que ésto provoca variados cambios tanto psicológicos como familiares y sociales.

“...Se deben mejorar las condiciones para la etapa de jubilación y ahí incluye todo, el tema de sueldo, una preparación psicológica, debiesen a lo mejor las empresas tener planes para ir preparando el cambio...” (Sergio Daire, Jefe Administrativo División Empleadores).

Otro elemento importante es fortalecer el tejido social con que cuentan las personas en edad de jubilar, ya que ésto incide directamente en facilitar el proceso de adaptación a esta nueva etapa en su vida, incorporando nuevas instancias de participación donde ellos se sientan incluidos socialmente. De acuerdo a ésto el medio social en el cual la

persona se desenvuelve es relevante por que puede abrir otras instancias de participación y de integración, permitiéndole generar lazos afectivos o de compañerismo, la importancia asignada a las redes sociales durante el proceso de jubilación de las personas es reconocido por los diferentes directivos, los cuales plantean que:

“...las personas adultas mayores muchas veces se encuentran solas, sin mayores vínculos afectivos con sus familiares, lo que dificulta aún más la decisión de jubilarse, por lo que se debe tejer redes sociales en las cuales puedan desarrollarse...” (Maria Eugenia Sbarbaro, Jefa División Pago Beneficios).

Debemos hacer hincapié en que el tema de la prolongada permanencia laboral de las personas en edad de jubilar pasa por una opción personal, ya que no existe una ley que los obligue a jubilar, por lo que la actitud que tomen las jefaturas respecto a este tema tendrá directa relación con la visión Institucional. Situación que se deja al descubierto una vez conocida la postura de algunos jefes de distintos departamentos y la opinión del propio Director del Instituto de Normalización Previsional, en relación a esta problemática, ya que no es menor el número de funcionarios que prolongan su permanencia laboral en el INP.

“...es difícil de abordar esta situación, ya que es un tema complejo, pero no es un tema impositivo es optativo, ósea uno tiene el derecho de jubilarse a los 65 años, pero nadie me puede obligar por ley, malamente la Institución podría obligar...” (Ricardo Garrido, Jefe Bienes y Servicios).

En relación a la propuesta institucional del INP, se debe dejar claro que no existe una propuesta unívoca y concreta del INP frente a la situación que viven sus funcionarios.

No se ha discutido este tema a nivel Institucional, pero a pesar de ésto se puede decir que todas las opiniones emitidas en mayor o menor medida, coinciden en que no se debe presionar al funcionario en tomar la decisión de jubilar, ya que esta decisión trae una diversidad de cambios en la vida de las personas. Dentro de este tema las instituciones deberían generar el ambiente propicio para aquellas personas que jubilan, sin medidas de presiones para aquellas personas en edad de jubilar.

Para poder identificar la existencia de una propuesta institucional frente a este tema, realizamos diversas entrevistas para así poder rescatar los antecedentes y opiniones que permitirían identificar tal propuesta: Plantean los jefes que:

“...las únicas personas que han discutido esta problemática es la Asociación de Trabajadores, ANATRIN, o también por iniciativas personales la gente que esta en vías de jubilar, siempre el INP ha enfrentado la jubilación por un tema económico o un incentivo. La Institución no genera ningún Plan respecto a otro tipo de cosas que a lo mejor son más importantes que lo económico...”. (Maria Luz Navarrete, Dirigente ANEF).

Como se puede ver a partir de los testimonios expuestos anteriormente, existe una preocupación por el tema de prolongar la permanencia laboral, los directivos reconocen principalmente que la Institución debiese tener una postura frente a esta problemática, que más allá de dar soluciones desde lo económico, se debiese abordar esta situación a través del diseño de políticas orientadas a dar solución a otros factores que afectan a los funcionarios del INP, los cuales influyen en que las personas no se encuentren preparados para enfrentar este cambio en sus vidas.

Por otra parte se debe señalar que tanto los directivos de la Institución como dirigentes de la Asociación de Trabajadores del INP (ANATRIN), visualizan la situación previsional

del país como una situación complicada, y se refieren principalmente a la situación que afecta a los funcionarios en edad de jubilar pertenecientes al INP, consideran que si no se aborda de manera real y profunda esta situación, no será sostenible en el tiempo.

Por último cabe destacar que es deber de todos los ciudadanos estar informados sobre esta situación y luchar por los derechos a recibir una digna pensión, la cual garantice una real seguridad social para la vejez de tantos chilenos, ya que sin duda este tema nos afecta a todos por igual.

CONCLUSIONES

Comenzaremos a concluir nuestro estudio, a partir de las preguntas de investigación, las cuales consisten en determinar *¿Cuáles son los factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del Instituto de Normalización Previsional, de la Región Metropolitana?* y *¿Cuáles son las acciones realizadas por el INP en disminuir la prolongada permanencia laboral?*.

Para introducirnos en el tema de la jubilación y la prolongada permanencia laboral, es necesario mencionar que el aumento de la expectativa de vida de la población en muchos países ha ido en aumento desde hace tiempo, Chile también se encuentra en esta situación, y como los índices de natalidad siguen un orden inverso ocurre que somos uno de los países de América Latina con mayor índice de envejecimiento.

La mayor proyección de vida de chilenos y chilenas no es la causa de la crisis del actual Sistema Previsional, las causas reales, según se demuestra en los capítulos anteriores está en el propio Sistema Previsional, que no proporciona reales garantías, tanto económicas como sociales.

Cuando hablamos de los factores que inciden en la prolongada permanencia laboral, nos referimos a una serie de condiciones tanto laborales, económicas y previsionales como argumentos personales, dentro de los que destacan las condiciones de salud, psicológicas y sociales los cuales inciden en que las personas prolonguen su permanencia laboral. De esta manera se darán respuestas a las trece hipótesis previamente establecidas en relación a los aspectos antes mencionados.

Las condiciones laborales que enfrenta el adulto mayor en su trabajo en el periodo próximo a su retiro laboral puede marcar la diferencia en su decisión de prolongar su permanencia en su puesto de trabajo o por el contrario incentivar a la jubilación, de acuerdo a esto la hipótesis número uno planteada en relación a las condiciones laborales señala que ***La gran cantidad de años de servicio que llevan los***

funcionarios influye en la decisión de continuar trabajando más allá de la edad de jubilar, ya que existe un apego a la labor que desempeñan. Cabe destacar que son muchos los años de trayectoria laboral de los funcionarios del INP, reflejados en un 70,6% los cuales llevan más de 20 años de servicio. En el transcurso de estos años los funcionarios han establecido un estrecho vínculo con la institución y hacia la labor desempeñada, por lo que se comprueba la hipótesis planteada ya que existe un apego laboral.

Otro aspecto a considerar dentro de las condiciones laborales son las relaciones que se establecen al interior de la institución, por lo que como hipótesis número dos se planteó que ***La buena relación que establecen los funcionarios con sus compañeros de trabajo propicia un buen ambiente laboral, por lo que no se sienten motivados a retirarse de sus puestos de trabajo.*** Esta hipótesis igual que la anterior se relaciona con las condiciones laborales, ya que apunta al ambiente de trabajo que se genera en el INP. Podemos destacar que la mayoría de los funcionarios plantearon tener buenas relaciones con los compañeros y con los jefes, datos expuestos anteriormente en la tabla N° 2, 3 y 4, por lo que la hipótesis se considera comprobada.

Para poder analizar la tercera y cuarta hipótesis debemos hacer referencia a las condiciones económicas, ya que se cree que éstas inciden en la decisión de prolongar la permanencia en los puestos de trabajo, donde la situación socioeconómica con que cuentan las personas les ha permitido acceder a un cierto estándar de vida durante su periodo laboral, por lo que su nivel de vida se vería seriamente alterada si sus remuneraciones no fueran las mismas. Es por esto que el factor económico, es importante a la hora de tomar la decisión de optar a la jubilación, debido a que más de la mitad de los funcionarios no superan el sueldo líquido por contrato de \$400.000 mil pesos, por lo que al jubilar percibirían un ingreso más bajo (1/3 del sueldo actual), disminuyendo el ingreso familiar mensual.

De acuerdo a lo anterior la hipótesis número tres señala que ***la disminución del ingreso a recibir en la pensión incidiría en la decisión de prolongar la***

permanencia en sus puestos de trabajo, ya que no podrían continuar con la misma calidad de vida actual, hipótesis que se comprueba debido a los datos expuestos anteriormente. Cabe señalar que hay casos particulares de funcionarios que no cuentan con otros ingresos a nivel familiar, por lo que se considera que su situación es aun más grave, ya que al disminuir su ingreso mensual se dificulta aun más su diario vivir y por ende el de su familia.

En aquellas situaciones en que los funcionarios presentan endeudamiento, la situación económica se ve aun más afectada por el hecho de jubilar, ya que a la disminución del ingreso mensual se sumarian las deudas que mantiene el funcionario. En el caso de los funcionarios del INP un 60,8% presenta algún tipo de deuda, por lo que se comprueba la hipótesis número cuatro, la cual tiene relación con **la situación de endeudamiento que presentan funcionarios del INP, mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, incide en no optar a la jubilación, ya que no podrán cancelar tales deudas.**

Se ha podido visualizar a través de diversos estudios correspondiente al SENAMA y CENDA en relación al fenómeno de la jubilación, que las condiciones que el actual Sistema Previsional otorga no son las mismas que el antiguo sistema, por lo que se puede concluir que el tema no pasa tan sólo por una decisión personal de cada funcionario, sino por un problema en el Sistema Previsional el que no proporciona garantías reales a sus beneficiarios, no otorgándoles seguridad en vivir los años de jubilación de buena manera por lo que deciden continuar trabajando.

Es necesario referirse a las condiciones de la jubilación para poder comprender la incidencia de éstas en la decisión de prolongar la permanencia laboral de los funcionarios en edad de jubilar. En relación a esto se formuló la hipótesis número cinco, la cual hace referencia a que **La prolongada permanencia laboral de mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, funcionarios del INP, se explica por las bajas pensiones que recibirían en caso de retirarse**, hipótesis que ha sido comprobada a partir de la aplicación de la encuesta, la que a

través de los datos demostró que en su mayoría los funcionarios no optan a la jubilación principalmente por el tema económico, pues al momento de jubilar su pensión (para aquellas personas que se encuentran cotizando en AFP) alcanzaría solamente a un tercio de su sueldo actual.

De acuerdo a lo anterior se debe señalar que el fracaso de los supuestos que se tuvieron al crear el actual Sistema Previsional Chileno determina la crisis estructural que está presente hoy día. De 100.000 solicitudes de pensión que se presentan al sistema, anualmente, 80 mil no reúnen los requisitos que la normativa impone, de los casi siete millones de afiliados al sistema, sólo pueden jubilar tres millones que cumplirían los requisitos, en cambio, cuatro millones de cotizantes no podrán jubilar por presentar saldos inferiores a 6 millones de pesos en su cuenta individual. Datos que se han demostrado a través de estudios realizados por el INP.

Es necesario referirse al cumplimiento de los requisitos estipulados por el Sistema de AFP, ya que de no contar con éstos requisitos las personas no pueden optar a la jubilación, teniendo que optar a pensiones asistenciales otorgadas por el gobierno, las cuales no superan los \$40.000 mil pesos mensuales. De acuerdo a esto los funcionarios plantean cumplir con los requisitos para acceder a la jubilación, es decir, las 240 cotizaciones exigidas por las AFP, por lo cual se refuta la hipótesis número seis que dice relación que ***A pesar de cumplir con el requisito de edad para jubilar, los funcionarios del INP que cotizan en el Sistema de Capitalización Individual deben prolongar su permanencia laboral, ya que no alcanzan las 240 cotizaciones exigido en el nuevo Sistema Previsional.*** A través de la aplicación de la encuesta se pudo identificar que de los funcionarios encuestados un 88,2% llevan más de 20 años cotizando (equivalente a 240 cotizaciones) por lo cual estarían en condiciones de legales para acceder a la jubilación. Pero por el contrario los funcionarios prolongan sus años de servicios.

Las condiciones de la jubilación se consideran relevantes, ya que a través del estudio se puede dar cuenta que el 74,5% de los funcionarios encuestados pertenecen al

Sistema de Capitalización Individual (AFP), de este porcentaje el 65,8% manifiestan que la AFP no les proporciona una jubilación de calidad debido a que recibirían una baja pensión, la cual no les permitiría solventar sus gastos, viéndose los funcionarios en la obligación de prolongar los años de actividad laboral.

La jubilación es un suceso que trae consigo diversos cambios en el adulto mayor y uno de los principales es el deterioro físico y mental, proceso que no se presenta a todos por igual, ya que algunos adultos mayores se pueden encontrar en óptimas condiciones de realizar cualquier tipo de actividad, sin importar la edad cronológica que éstos tengan.

Uno de los argumentos personales tiene relación con la condición de salud que presenta el funcionario, ya que afecta significativamente en la problemática de prolongar la permanencia laboral en las personas en edad de jubilar. Para comprobar la importancia de la condición de salud se plantearon las siguientes hipótesis.

La hipótesis número siete señala que ***el buen estado de salud que mantienen las personas en edad de jubilar, determina que prolonguen su permanencia laboral, ya que se encuentran en plenas capacidades físicas, aún con largas expectativas de vida laboral por delante.*** Esta hipótesis se comprueba, ya que a través de los datos recopilados un 56,9% manifiestan que se encuentran con todas las capacidades para seguir trabajando, por lo que su desempeño no se ve disminuido, siendo su calidad de trabajo de alto rendimiento además de encontrarse en buenas condiciones físicas y psicológicas, reconociendo que además éstos poseen un gran conocimiento respecto al funcionamiento de la institución lo que se traduce en una fortaleza para ellos.

De esta manera justifican tanto los funcionarios como los directivos la permanencia laboral de los funcionarios del INP más allá de la edad de jubilar.

Muchos adultos mayores llegan a la edad de la jubilación y se sienten todavía en plenitud para la realización de sus trabajos. Frecuentemente nos encontramos con personas de edad avanzada que están plenamente en forma, totalmente vigentes,

llenas de iniciativas y planes de trabajo. Muchos hombres y mujeres sin importar su condición social, económica y cultural aunque ven disminuidas sus potencialidades físicas al llegar a la vejez, sienten sin embargo que su mente sigue lúcida, y sus ganas de hacer buenas cosas permanecen inalteradas. A pesar de que ellos se ven así de bien, la sociedad les dice por medio de la jubilación o de otras señales, que ya deben dejar el puesto a gente más joven y nueva, y que deben retirarse.

Es importante referirse a la condición psicológica del funcionario como un aspecto personal a considerar, ya que la jubilación es un hecho que trae consigo múltiples trastornos, los cuales pueden llevar a las personas que se encuentran trabajando y no desean jubilar a situaciones de estrés. En el caso de los funcionarios del INP un alto porcentaje (72,5%) señala tener un vínculo de agrado con su trabajo, por lo cual el ámbito laboral pasa a ser importantes para ellos.

Otro dato importante de considerar se puede visualizar en la tabla N° 18, en la cual se puede concluir que las expectativas después de jubilar en la gran mayoría de los funcionarios del INP es continuar trabajando aunque de distintas perspectivas como trabajar de forma independiente, continuar trabajando apatronado y trabajando de forma independiente y viajando a la vez.

De acuerdo a lo anterior se comprueba la hipótesis número ocho, la cual señala que ***el tomar la decisión de jubilar, provoca trastornos psicológicos en algunas personas ya que manifiestan resistencia al cambio y no se proyectan lejos de sus puestos de trabajo, por lo que prolongan su permanencia laboral en la institución.*** Por lo que se puede señalar que el enfrentar cambios importantes en la vida laboral como la jubilación, provocaría trastornos psicológicos en las personas debido a un retiro inesperado.

Como otro aspecto a considerar en los argumentos personales se encuentran las condiciones sociales, las cuales influencia conciente o inconcientemente la visión o perspectiva que tienen los trabajadores de la jubilación, ya que la condición de jubilado

trae consigo una serie de mitos y estigmatizaciones por parte de la sociedad, en muchas ocasiones se considera al retiro laboral una admisión de derrota, de dejar de ser personas útiles para la sociedad.

De acuerdo a lo anterior la hipótesis número nueve señala que ***La representación social que conlleva el jubilar atribuye connotaciones negativas a este proceso, considerándola como una etapa de improductividad, aburrimiento, enfermedad y tristeza, por lo que los funcionarios del INP manifiestan temor a jubilar.*** Esta hipótesis ha sido comprobada, lo cual se demuestra tanto desde la teoría como desde los datos recogidos a partir de la aplicación del instrumento, ya que la mayor parte de los funcionarios 56,9% manifiestan no optar a la jubilación y del total restante que desea optar a la jubilación un 57,1% de personas se visualizan después de jubilar trabajando de forma independiente.

Consideramos que envejecer envuelve varios factores como; psicológico, biológico y sociales, que afecta al individuo como un todo. Es un proceso individual que depende mucho del equilibrio entre las limitaciones y las potencialidades del ser humano. Los aspectos biológicos del envejecimiento son prácticamente inevitables, por lo tanto es fundamental la actitud de la persona hacia su propio envejecer. Si la persona asume una actitud saludable de aceptación de su proceso de envejecimiento, comúnmente esta aceptará esos cambios como algo natural y se ajustará mejor a esa fase de la vida.

A medida que envejecemos ocurren cambios en nuestras vidas, siendo una de ellas la jubilación, que viene a ser en el sentido técnico, el término de la actividad remunerada.

La jubilación es uno de los momentos más importantes en la vida de la mayoría de la población adulta mayor, ya que esta determinará una edad cronológica para su inicio, sin embargo esta etapa es parte integral del proceso de la vida y hoy un gran número de personas vivencian esta experiencia. Esta representa un derecho común que va de acuerdo con las funciones del trabajo, del sector económico y condiciones subjetivas de cada uno.

Esta es la interrupción o modificación de un cierto ritmo de vida mantenido durante muchos años. La jubilación puede ser un hito en el proceso de envejecimiento, dependiendo de como cada uno la ve y siente. En su esencia ésta es un derecho y no un beneficio, que debe garantizar la mantención del nivel de vida del ciudadano. La manera por la cual el individuo vivirá su jubilación, estará entonces influida por su historia de vida, sus relaciones interpersonales y con la sociedad.

La jubilación debe ser vista como un proceso continuo de crecimiento y mejora, no debe significar el fin de la vida social, pero si como una nueva fase de la vida donde el individuo dispone de un tiempo mayor para ejecutar tareas de su interés, buscando así nuevos ideales. Sin embargo es un tiempo donde es posible determinar libremente lo que se desea realizar, pudiendo ser una actividad de ocio, de diversión, distracción, o también una actividad de mayor significado individual y social. Tiene implicaciones tanto para la persona que la vive, como para la familia y sociedad en general.

En relación a la segunda pregunta de investigación ¿Cuáles son las acciones realizadas por el INP en disminuir la prolongada permanencia laboral? Se puede concluir que no existen acciones concretas frente a este tema, como se ha podido demostrar a partir del estudio. Los directivos manifiestan que no tienen mayor incidencia en el tema, ya que le compete al gobierno, siendo éste quien debe hacerse cargo de la problemática, a través de la realización de políticas, entre otras cosas.

Se debe concluir que no existe un planteamiento claro por la institución, pero si se puede referir a las distintas opiniones que manifestaron los directivos en las entrevistas realizadas, las cuales nos permitirán conocer su percepción respecto a la problemática y por otro lado identificar de qué manera se puede abordar.

Los directivos plantean que deberían existir políticas mucho más claras respecto al tema de la pensión, señalan que la nueva Reforma Previsional no proporcionará reales cambios al sistema, ya que las soluciones se verán a largo plazo. Se puede notar a través de lo expuesto por directivos del INP que se tiene conciencia de que es un tema

complicado y que la postura que se tome dependerá tanto de la empresa que tenga a cargo funcionarios en esta situación como de los propios trabajadores.

Cada vez son mas las personas que se ven afectadas al decidir jubilar, por lo que continúan trabajando en el INP, situación que consideran los directivos que es responsabilidad del gobierno provocar cambios, pero a pesar de esto reconocen que el tema de prolongar la permanencia laboral es de gran importancia tanto para la institución como para el país.

Esta situación se visualiza que irá en aumento si no se realizan cambios profundos en el sistema previsional, la situación de los adultos mayores que hayan cumplido la edad para jubilar les dificultará retirarse sino se mejoran las perspectivas del jubilado.

La hipótesis número diez hace referencia a que ***El aumento de funcionarios que continúan su permanencia laboral más allá de la edad de jubilar ha despertado el interés de directivos del INP en investigar el fenómeno que se presenta***, esta hipótesis ha sido refutada, ya que se ha comprobado a partir de la aplicación de la entrevista en profundidad que los directivos no han investigado sobre este fenómeno, pero se debe mencionar que éstos reconocen la importancia de discutir esta problemática a nivel institucional, por lo que se deben generar instancias de discusión y debate entre los directivos de la institución.

En relación a la hipótesis número once ***No existen acciones concretas en enfrentar esta problemática por parte del Instituto de Normalización Previsional, ya que solo se tiene conocimiento que ofrecen incentivos a los trabajadores para aumentar la pensión a recibir en la jubilación***, se comprueba a través de la información recogida a partir de la aplicación del instrumento, que a pesar de que los directivos sienten que no tienen mayor incidencia en el tema, consideran que se debe discutir institucionalmente para que de este modo se pueda diseñar alguna preparación para sus funcionarios en enfrentar de mejor manera la jubilación.

Forttes (Opcit.) plantea que existen programas de apoyo a los trabajadores, aunque no es algo generalizado en el país, ya existen empresas que ofrecen este tipo de curso a todo el personal que se acerca a la etapa de retiro laboral, dando testimonio del compromiso permanente de la empresa con sus trabajadores. Su propósito es que quienes han envejecido en su empresa, se sientan valorados, apoyados y trabajen con agrado los años de permanencia que les restan, logrando así, mejorar significativamente las relaciones laborales y humanas entre personas de distintas edades, disminuir las licencias laborales por estrés y depresión, y favorecer el traspaso generoso del conocimiento de la generación mayor a las más jóvenes.

En relación a la hipótesis número doce ***No se ha discutido a nivel Institucional la situación de la prolongada permanencia laboral que presentan los funcionarios del INP en edad de jubilar, pertenecientes a la Región Metropolitana.*** Se debe destacar que no se ha discutido a nivel Institucional, solo se ha ofrecido a las personas que se encuentran próximos a jubilar subir unos grados para que de este modo suba su pensión, lo cual no es relevante para los ahorros del funcionario, ya que al acceder a un mejor sueldo durante los últimos meses de servicio no acrecienta su pensión final, lo cual hace que la mayoría de los funcionarios no opten a la jubilación y continúen trabajando, por lo que la hipótesis ha sido comprobada.

La hipótesis número trece señala que ***No existe una propuesta de trabajo concreta por parte del INP en abordar la prolongada permanencia laboral de funcionarios mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años de edad, de la Región Metropolitana,*** es confirmada mediante la aplicación de entrevistas en profundidad a diferentes directivos de las cuales se pudo concluir que estos no visualizan la situación de prolongar la permanencia laboral más allá de la edad de jubilar como un problema para la institución, debido a que no afecta el rendimiento de la labor que éstos desarrollan en su trabajo.

Por otro lado, los directivos plantean que esta situación es un problema a nivel de país, donde el responsable de dar solución es el gobierno, el cual al proporcionar una

pensión real a los funcionarios públicos estos podrían optar a su jubilación, de no ser así no depende de la institución que lo hagan.

A partir de las hipótesis anteriormente expuestas es necesario referirse a la importancia que tiene para las personas el suceso de la jubilación, surgiendo de este modo variadas interrogantes cómo dar sentido a la vida tras una jubilación llegada en muchas ocasiones de forma anticipada e imprevista, cómo hacer frente al mantenimiento de un hogar en ocasiones con hijos/as dependientes con una pensión, cómo enfrentarse a la enfermedad crónica y a la dependencia de uno o más miembros ancianos de la familia. Son sólo algunos temas que necesitan un abordaje teórico y práctico responsable y riguroso.

Actualmente existe un proyecto de ley que pretende mejorar el sistema previsional vigente, reforma que pretende modificar algunos aspectos que obstaculizan a las personas a optar a una jubilación digna. Esta reforma si bien no genera grandes cambios estructurales se confía que sea un primer paso en mejorar las condiciones de seguridad social de todos los ciudadanos. Por lo que se puede concluir que este cambio paulatino requiere de un aporte de todos los agentes involucrados en esta reforma, como el Estado, organismos privados y los propios trabajadores, ya que esta situación se visualiza que en un futuro próximo ira en aumento, producto de que el país esta envejeciendo de forma acelerada y las tasas de natalidad son decrecientes, por lo que al no realizar cambios a este sistema previsional los adultos mayores se encontraran en una situación aún más precaria.

La sociedad se encuentra ante nuevos retos para los que necesita instrumentos nuevos. Se requiere un concepto nuevo de solidaridad entre las generaciones y entre los distintos grupos, en un mundo cada vez más complejo, más inseguro, más indeterminado. Es deber de la sociedad facilitar la información respecto a la preparación a la jubilación, a todas aquellas personas que se acercan a esta etapa, además de generar oportunidades y proporcionar espacios laborales al adulto mayor que, de

acuerdo a sus capacidades, desee continuar desempeñándose en actividades laborales.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En esta investigación se dieron respuestas a las interrogantes planteadas, las cuales generaron una mayor visión respecto a la prolongada permanencia laboral de funcionarios en edad de jubilar, esto se logró a través de recoger las distintas opiniones de los sujetos involucrados en esta problemática. En el desarrollo de esta investigación se encontró con una diversidad de factores que inciden en esta situación, contestando de este modo los objetivos de investigación. Por otra parte se lograron identificar diversos hallazgos relacionados a este fenómeno, los cuales no estaban contemplados en el desarrollo de la investigación, por lo cual es necesario destacarlos debido a la importancia de éstos.

Con respecto a los factores que inciden en los funcionarios en prolongar su permanencia laboral se encontró con un elemento que no estaba considerado en la investigación, que es el cargo desempeñado en la Institución, ya que a pesar de que funcionarios en edad de jubilar están en altos cargos en la Institución y por ende perciben un mejor sueldo éstos deciden no optar a la jubilación por lo que se puede visualizar que cada trabajador se vería afectado al tomar esta decisión, ya que la calidad de vida que mantienen corresponde al ingreso mensual que percibe, entonces al recibir una pensión que equivale a un tercio de su sueldo la totalidad de funcionarios que pertenecen al Sistema de AFP se verían afectados por igual, sin importar el cargo que ocupan en el INP.

Desde la teoría la calidad de vida en la vejez tiene que ver con la seguridad económica y con la inclusión social que se asegura por medio de infraestructuras de apoyo y redes sociales.

Otro hallazgo a considerar es que no existe una discusión por parte de los funcionarios tanto con su núcleo familiar como con sus pares sobre la posibilidad de jubilar y las consecuencias que trae consigo esta nueva etapa, debido a manifestar temor a la

exclusión que se pueden ver expuestos tanto por el tinte negativo que le asigna la sociedad como por miedo al rechazo que podrían recibir por su familia.

La calidad de vida en la vejez dependiente implica necesariamente el apoyo social y familiar a las personas que desean continuar viviendo en la comunidad, siendo cuidadas en familia, para que puedan seguir haciéndolo, al tiempo que siguen desarrollándose todas sus potencialidades hasta el último momento.

Se identificó como hallazgo el hecho que un gran número de funcionarios mantienen relaciones de parentesco al interior de la Institución, relaciones que se dan por el hecho de formar vínculos afectivos los cuales se generan tanto por la incorporación de parientes a la Institución como la formación de parejas al interior de ésta. Esta situación particular genera que los funcionarios mantengan relaciones estrechas y afectivas en el INP, lo cual tiene implicancia en que ellos prolonguen su permanencia laboral.

Existen artículos que hacen referencia a este tema, mencionando que las personas pasan la mayor parte del día trabajando, la mayor parte de las horas con los compañeros. Independientemente de la relación exterior que se tiene con ellos (conocido, amigo, familiar, pareja, etc.) se debe mantener una relación cordial con ellos, ya que se ven muchas horas al día. El trato suele ser muy cercano (más que con los jefes o subordinados), debido, generalmente, a la igualdad de categoría dentro de la empresa. El trato diario hace que muchas relaciones laborales acaben en amistad o en relaciones afectivas (algo más que amistad).

Nuestra sociedad tiene incorporada en su mentalidad varias creencias o prejuicios que se manifiestan en una actitud discriminatoria hacia los adultos mayores. Concibe a la vejez como una etapa de la vida de progresivo deterioro, de decadencia en lo físico y lo mental. Este modelo induce a pensar el transcurso de la vida como comienzo, plenitud y decadencia y proyecta sobre los adultos mayores una imagen de incapacidad, inutilidad social, obsolescencia y rigidez.

Frente a este tema un hallazgo a identificar en esta investigación fue la visión que se tiene del funcionario adulto mayor, ya que por el contrario de la mirada que se tiene del adulto mayor socialmente los directivos del INP plantean que sus funcionarios son un gran aporte para la Institución, debido a realizar su labor con alto compromiso, además de ser un transmisor de conocimiento a trabajadores más jóvenes producto de la larga trayectoria laboral.

Uno de los cambios principales que debe enfrentar el adulto mayor es la progresiva pérdida de su red social. Junto con ello, debe modificar el reparto de tiempos de su vida diaria que tenía en las etapas anteriores, ya que dispone de mayor tiempo para realizar distintas actividades. Estos cambios están asociados a la etapa de la jubilación, ya que supone una disminución de ingresos económicos, cambia su rol social, se deja de compartir con los compañeros de trabajo, etc. Es esperable que en este período sientan estrés. Coincide, además, con el fenómeno del “nido vacío”, es decir, los hijos emprenden su propio proyecto de vida y las relaciones con ellos se hacen más distantes. Se puede decir que tiene más momentos de soledad que en otras etapas de la vida.

En relación al cambio de actividades a las que se ven enfrentados los adultos mayores, se considera como un problema que los funcionarios del INP, tengan una baja participación en organizaciones sociales, esto dificultaría aún más el hecho de enfrentar el abandono de sus actividades laborales, ya que al no contar con redes de apoyo estarían más aislados socialmente. Esto se considera como un hallazgo de la investigación, debido a la información recopilada a través de la aplicación del instrumento.

Otro hallazgo a considerar a partir de los resultados de la encuesta es la desconfianza existente en los funcionarios del INP en abordar el tema de la prolongada permanencia laboral con la Institución, ya que manifestaron resistencia a contestar el instrumento, argumentando que tienen temor a que la Institución los presione para jubilar. Lo que se

contradice por lo expuesto por directivos, ya que éstos señalan que la decisión de jubilar pasa por un tema personal.

Del total de funcionarios que se encuentran en la situación de prolongar su permanencia en sus puestos de trabajo se considera como un hallazgo el encontrar que varios funcionarios mantienen una jefatura, lo que podría comprobar que la Institución reconoce el aporte que éstos realizan.

Es necesario de señalar como un hallazgo que muchas personas que se encuentran en la situación de prolongar sus años de servicio no la visualizan como una problemática para ellos, por el contrario demuestran negación a jubilar, debido a que no se sienten preparados para esta etapa de la vida, evadiendo el tema.

Llama la atención el hecho de que los jefes del INP tengan conocimiento respecto de las problemáticas que afectan a sus trabajadores a pesar de tener un gran número de funcionarios a su cargo, existiendo una comunicación directa entre el trabajador y su jefe, información que permitió recopilar más antecedentes con respecto a los factores personales que inciden en que los funcionarios en edad de jubilar prolonguen su permanencia en la Institución. Es de considerar esto como un hallazgo a encontrar en el transcurso de la investigación.

REFLEXIONES DESDE EL TRABAJO SOCIAL.

Frente al tema de la prolongada permanencia laboral y jubilación no cabe duda afirmar que la sociedad debe actuar ahora y debe abordar este problema como un todo. Es aquí donde el trabajador social pasa a ser un actor relevante, el cual interviene, actúa y se relaciona en diversos contextos sociales aportando desde sus conocimientos a una prevención y transformación de esta realidad, a la cual se van enfrentando un gran porcentaje de personas.

Es necesario hacer una contextualización del Sistema Previsional en nuestro país, a partir de un análisis histórico, entendiendo la permanente vinculación de nuestra profesión con éstos temas sociales. A partir de esta contextualización podremos entender con mayor claridad nuestra incidencia en el tema previsional.

A lo largo de nuestra historia Chile ha vivenciado un proceso de lucha frente al tema previsional, debemos hacer memoria de las difíciles condiciones económicas y laborales impuestas por los oligarcas nacionales y los extranjeros, principalmente ingleses, en salitreras conquistadas por Chile, en los puertos y en las estancias ovejeras australes. Las condiciones laborales eran precarias y los trabajadores no contaban con un sistema de seguridad social al igual que sus familias, estando completamente desprotegidos frente a cualquier problema imprevisto. (Navarrete, Opcit).

No existían derechos laborales, y con el paso del tiempo los trabajadores comenzaron a organizarse cada vez más, movidos por el descontento social producto de las desigualdades vividas, frente a esto los trabajadores crearon las mutuales, mancomunales, sociedades de socorros mutuos, en que ellos mismos hacían aportes y ahorros para afrontar las contingencias de salud, maternales, accidentes y vejez de los socios.

Fue el precedente de la sindicalización, que irrumpió con fuerza y las huelgas se sucedieron a lo largo del país, con una represión que ocasionó muertes en cada una de ellas, siendo la más atroz la de la Escuela Santa María, en Iquique el año 1907. (Ibíd).

En este acontecer social, nuestra profesión se hacía presente, a través de un preponderante rol de las mujeres en la cuestión social siendo agentes intermediarias de lo social en el contexto de la implementación de los sistemas de protección social, en función de políticas de “normalización y regulación” de las poblaciones, así como su contribución a los procesos de emancipación no deben dejar de lado el hecho de que las visitadoras sociales, como se denominaba en ese tiempo, han constituido un importante rol para hacer frente a los cambios culturales y sociales. En el período, la visitadora aparece como la figura de mediación entre la mujer, la familia, la parroquia, los patrones de las fábricas o los hacendados y los organismos públicos de protección social.

Con organización y sacrificios los trabajadores lograron obtener derechos laborales y también derechos previsionales, lo que permitió que existiera un sistema previsional en nuestro país. Se crea un sistema previsional de reparto, en que los trabajadores activos financian a los trabajadores en etapa pasiva.

El Sistema de Reparto contó con garantías estatales las cuales resguardaban los derechos de los trabajadores y sus familias, entregándoles distintos beneficios. Este sistema fue pionero en América Latina y fue impulsado por los gobiernos de la unidad popular. Este Sistema Previsional tripartito permaneció por largo periodo, pero fue remplazado por un Sistema de Capitalización Individual, generado dentro de un contexto político de dictadura. Los trabajadores sociales tienen un compromiso con los principios de la justicia social, por lo que es un deber intervenir en la problemática previsional, ya que como se señaló anteriormente el sistema previsional actual fue impuesto en un contexto político de dictadura, trayendo consigo desigualdades y acrecentando las brechas económicas, por no ser un proceso justo que no apunta a la equidad social. (Ibíd).

El actual Sistema Previsional de nuestro país es el de Capitalización Individual, el cual tiene como requisito jubilar con 20 años de servicio, lo que es igual a 240 cotizaciones. Las personas que no cuenten con este requisito no podrán acceder a una pensión digna, teniendo muchos que acceder a una pensión mínima con garantías estatales. Por otra parte las personas que cumplen con este requisito reciben el tercio del sueldo a

la hora de jubilar, lo que implica que una persona o grupo familiar que ha llevado toda una vida bajo un mismo sistema de satisfacción de necesidades no pueda satisfacer de igual manera sus necesidades con la pensión que recibiría, este es uno de los principales motivos de que muchos funcionarios públicos tomen la decisión de prolongar sus años de servicios a los cuales se añade distintos factores subjetivos como factores afectivos, psicológicos, sociales, entre otros.

Las implicancias sociales que conlleva esta problemática son múltiples, ya que claramente afecta a un gran número de Chilenos que se encuentran en este Sistema Previsional, pero esto repercute a toda la sociedad, ya que esta situación involucra tanto a nivel familiar, viendo afectado su sobrevivencia, pero por otro lado afecta el ámbito laboral, ya que no se puede optar a la jubilación en tales condiciones económicas, por lo que muchos trabajadores deciden prolongar su permanencia laboral, permaneciendo en sus puestos de trabajo.

Esta situación con el paso de los años se va ir acrecentando, ya que la población va a aumentar su expectativa de vida, siendo esta al 2010 de 81 años, transformándose en una problemática a nivel de país, ya que esta situación injusta afectará de una u otra manera a todos.

El trabajador social siempre ha sido participe de estos cambios sociales, realizando un trabajo con las personas, desde el contexto social y político que esta presente. Desde nuestra profesión se considera la problemática del Daño Previsional que afecta a todas las personas, teniendo un efecto atomizador en nuestra sociedad, por lo que nuestra intervención debe apuntar a un cambio social de fondo, teniendo en cuenta que este Sistema Previsional acrecienta las desigualdades sociales.

Se requiere hoy en día de revisar con profundidad la seguridad social de nuestro país, particularmente el sistema de pensiones. La jubilación puede llegar a ser un real problema para muchas personas, ya que este sistema no les brinda las condiciones necesarias para optar a una pensión digna. Dentro de este contexto el Trabajador Social se presenta como un nexo entre las políticas sociales y los beneficiarios de éstas.

A la edad que deben jubilar tanto hombres como mujeres ocurren varios sucesos de gran complejidad en sus vidas como pérdidas de seres queridos, problemas de salud, entre otras problemáticas, que se ven agudizadas si no se cuenta con un sistema económico que les brinde la seguridad de tener unos años de vejez en buenas condiciones.

Como Trabajadores Sociales es nuestro deber preocuparnos por las condiciones de vida de las personas y se hace necesario intervenir directamente en la problemática, a través de fortalecer la autonomía en estas personas, potenciando sus habilidades personales, que se sientan personas de derechos, las cuales se encuentran viviendo una etapa más del ciclo vital.

Se puede aportar en un cambio cultural desde el trabajo social a partir de la integración real de la persona jubilada a la sociedad, a través de concientizar a los distintos actores que la jubilación es un proceso natural y que todos los seres humanos en algún minuto de la vida se encontraran en esta situación, pero que existen distintas alternativas a este cambio que se ven enfrentados, como dedicar más tiempo a su vida personal, familiar y social, realizar tantos proyectos postergados por no tener el tiempo para realizarlos.

Fortalecer el núcleo familiar en el cual esta inserto el adulto mayor es una tarea primordial del trabajador social, es de vital importancia integrar a la familia en este proceso de adaptación del adulto mayor, ya que ocurren cambios tanto en el adulto mayor como en las relaciones familiares, producto de un cambio en la dinámica familiar, son más las horas que se comparten, los roles sufren modificaciones, Se debe abordar este tema dentro de la familia, de preferencia con anterioridad a este suceso de jubilar, ya que esto les permitirá tener una preparación frente al tema.

Otro punto importante de considerar en la intervención profesional del trabajador social es la conexión con redes del adulto mayor, ya que al jubilar se ve afectado en gran parte por perder su red de contactos a nivel social, por lo que éste debe procurar participar en distintas instancias de intercambio social. La participación social en estos tiempos es escasa por lo que el trabajador social debe concientizar a los distintos sujetos a desarrollarse cultural y

socialmente, ya que de este modo podrá contar con redes que los apoyen en este proceso frente a la jubilación.

El trabajador social como agente educador puede desarrollar la promoción de una jubilación preparada y anticipada o la creación de talleres o cursos, los cuales se encarguen de capacitar a las personas en vía de jubilar, promoviendo el envejecimiento activo y competente con plenas capacidades, esto sería un área concreta de intervención.

Nuestro aporte como trabajadores sociales desde una visión más ampliada, estaría enfocada en trabajar el impacto negativo que provoca en los trabajadores el paso a la jubilación y a nivel social se pueda generar cambios en cuanto a la percepción que tienen otros grupos etareos en relación a la vejez, los cuales muchas veces tienden a caer en prejuicios equívocos y en descalificaciones.

Es relevante tener conocimiento de esta problemática, para poder abordarla desde acciones concretas que puedan mejorar las condiciones de vida de tantos funcionarios que se encuentran en tal situación, ya que debemos considerar de que si no hay una reforma real esta situación se va agravar, por lo que no solo afecta a las personas en edad de jubilar, sino que todos algún día nos encontraremos en esta condición y si no se reformula todos nos veremos afectados.

Siempre hemos velado en nuestro quehacer profesional por el cumplimiento de los derechos humanos de las personas, por lo que frente a esta problemática no podemos quedar indiferentes, por el contrario debemos hacernos presentes en procurar que todas personas puedan acceder al cumplimiento de este derecho.

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ARCOS, F. (2000). **Informe Previsional.** Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- 2.-ARANIBAR, P. (2001). **Acercamiento Conceptual a la Situación del AM en América Latina.** Serie Población y Desarrollo CELADE – FNUAP Proyecto Regional de Población (Informe No. 21 Dic. 2001). Santiago de Chile.
- 3.- BACHELLET, M (2006). **Reforma Previsional 2006.** Ediciones CENDA, Santiago de Chile.
- 4.- BARROS, C (1991). **Viviendo el Envejecer.** Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Ediciones CPU. Santiago de Chile.
- 5.-BUELGA, M (2006). **Capacitar para la jubilación y el retiro.** Santiago de Chile. (S.E).
- 6.- BRIONES, G (1996) **Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales.** ARFO Editores e Impresores Ltda. Bogota, Colombia.
- 7.- CACERES, M (2003). **Tesis: “Adultos mayores y políticas sociales”.** Santiago de Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

- 8.- CAMUS, F (2005). **Tesis: “El sobreendeudamiento y sus efectos en el clima laboral de los funcionarios del instituto de normalización previsional”.** Santiago de Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública.
- 9.- CENDA (2001). **Estimaciones del Daño Previsional y Recursos Requeridos.** Ediciones CENDA, Santiago de Chile.
- 10.- CENDA (2005). **El Sistema Previsional Chileno: Antecedentes para un Debate y una Reforma Urgente.** Ediciones CENDA, Santiago de Chile.
- 11.- CENDA (2006). **Algunos Principios Básicos a Considerar en el Diseño del Nuevo Sistema Previsional Chileno.** Ediciones CENDA, Santiago de Chile.
- 12.- CELADE (2003). **Las Personas Mayores en América Latina y el Caribe : Diagnostico Sobre la Situación y las Políticas.** Publicaciones CEPAL, Santiago de Chile.
- 13.- DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CHILE (2002). **LA 27 de Septiembre de 2002.** Editorial La Nación. Santiago de Chile.
- 14.- DIRECCION DEL TRABAJO (2006). **Condiciones del trabajo en invernaderos V Región.** Santiago de Chile. (S.E).

- 15.-FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, ROCIO Y OTROS (1999). **¿Qué es la Psicología de la Vejez?** Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.
- 16.- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, ROCIO Y OTROS (2000). **Gerontología Social.** Editorial Pirámide, Madrid, España.
- 17.- FIGUEROA, PINTO (2001). **Tesis: “Adulto mayor y trabajo social club SENIOR TELEFONICA CTC CHILE”.** Santiago de Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Trabajo Social.
- 18.- FORTTES, A (1995). **Los nuevos desafíos del retiro laboral.** Trabajadora Social de la Pontífice Universidad Católica. Santiago de Chile.
- 19.- GODOY, J; OBREQUE, C (2006). **Tesis: “Jubilación y Calidad de vida”.** Santiago de Chile, Universidad Academia Humanismo Cristiano. Escuela de Trabajo Social.
- 20.- HERNÁNDEZ, S (1998). **Metodología de la Investigación.** Editorial Mc Graw-Hill Companies, Inc. México DF.
- 21.- INE – CELADE (2005). **Documento de Trabajo para la Preparación de Proyecciones de Población en Chile y Latino América.** INE. Reporte, Documento de Trabajo. Santiago de Chile.
- 22.- INE (1999). **Chile y los AM: Impacto en la Sociedad del 2000.** Chile.

- 23.- INE (2002). **XVII CENSO Nacional de Población y VI de Vivienda 2002.** Resultados Preliminares Población y Vivienda. Instituto Nacional de Estadística. Ediciones INE. Santiago de Chile.
- 24.- INP (2000). **Proyección Previsional.** Editorial Tempora. Santiago de Chile.
- 25.- KOTLIARENCO, (1996). **Construyendo en Adversidad.** Centro de estudios y atención del niño y la mujer (CEANIM). Reporte: Informe Final de Proyecto de Investigación. Santiago de Chile.
- 26.- LAFOREST, (1991). **Introducción a la Gerontología, El arte de envejecer.** Editorial Herder. Barcelona, España.
- 27.- LECAROS (S.A). **Adulto mayor: más años a la vida más vida a esos años.** Revista Texto: Las Sombras de Nuestra Sociedad. Santiago Chile.
- 28.- Ley N° 19.882 (2003). **Del Nuevo Trato Laboral.** Ministerio de Hacienda. Santiago de Chile.
- 29.- LOPÉZ (1997). **La Desvinculación asistida (Outplacement) y la Continuidad Del Empleo.** Revista de Psicología Universidad de Chile, Volumen VI. Santiago de Chile.

- 30.- MARIN, (1989). **Gerontología Básica, Lecturas Complementarias.** Dirección de Educación a Distancia de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Editorial PUC. Santiago de Chile.
- 31.- MARQUEZ, (2000). **Calidad de Vida del Pensionado AM del INP.** Informe Final INP. Edición INP. Santiago de Chile.
- 32.- MASLOW. A (1995). **El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser.** Editorial Barcelona, España: Kairós.
- 33.- MAX NEEF, (1986). **“Desarrollo a escala humana”.**Santiago, Chile. CAPAUR.
- 34.- MIDEPLAN, (1993). **“Políticas Nacionales sobre Envejecimiento y Vejez: lineamientos Básicos”.** Santiago, documentos sociales.
- 35.- MIDEPLAN, (2004). **Resultados Encuesta CASEN 2003.** Situación de los AM en Chile. MIDEPLAN. Santiago de Chile.
- 36.- MIDEPLAN, (2001). **Chile, Gasto Social 1989 – 2000.** MIDEPLAN. Santiago de Chile.
- 37.- MISHARA Y RIEDEL (1986). **El Proceso de Envejecimiento.** Editorial Morata. Madrid. España.

- 38.- MORAGAS, (1991). **Gerontología Social, Envejecimiento y Calidad de Vida.** Editorial Herder. Barcelona. España.
- 39.- MORAGAS, (1999). **El Reto de la Dependencia al Envejecer.** Editorial Herder. Barcelona. España.
- 40.- NAVARRETE, M (2006). **Propuesta del movimiento ciudadano por la Reforma Previsional.** Santiago de Chile
- 41.- OIT (2002). **Panorama Laboral 2001.** Ediciones OIT. Santiago de Chile.
- 42.- ORTIZ (1999). **Tesis: “Jubilación en el Adulto Mayor”.** Escuela de Trabajo Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- 43.- PARSONS, (1974). **Estructura Social y Personalidad.** Editorial Prensa Libre, Nueva York, Estados Unidos.
- 44.- PAUTASSI, L (2004). **Legislación Previsional y Equidad de Género en América Latina.** Ediciones CEPAL, Santiago de Chile.
- 45.- PAYNE, M (1995). **Teorías Contemporáneas del Trabajo Social.** Editorial Paidós Ibérica. Barcelona. España.
- 46.- PROGRAMA PARA EL ADULTO MAYOR. (S.A). Vicerrectoría Académica Pontífice Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.

- 47.- PNUD (2002). **Chile: 20 Años de Esquemas Liberales en Protección Social.** Ediciones CEPAL. Santiago de Chile.
- 48.- RUIZ-TAGLE, (2001). **Reformas al Nuevo Sistema de Pensiones en Chile; Análisis de las Propuestas.** MIDEPLAN. Santiago de Chile.
- 49.- TAYLOR, S.J. (1996). **Introducción a los métodos cualitativos de investigación.** Series en Paidós básica .Barcelona, España.
- 50.- SKOKNIC, (1997). **“Efectos de la preparación psicológica para la jubilación”.** Santiago, Universidad de Chile.

Fuentes Electrónicas:

Página Web: http://www.risolidaria.cl/chile/libro/pdfs/librorisc_lamayor.pdf. Adulto Mayor, Más años a la vida: más vida a esos años.

Página Web: www.minvu.cl Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Página Web: www.senama.cl Servicio Nacional del AM.

Página Web: www.cepal.org Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Página Web: www.mineduc.cl Ministerio de Educación.

Página Web: www.segegob.cl Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Página Web: www.dibam.cl Dirección de Bibliotecas archivos y Museos.

Página Web: www.minsal.cl Ministerio de Salud.

Página Web: www.bcn.cl Biblioteca Congreso Nacional de Chile.

Página Web: www.fonasa.cl Fondo Nacional de Salud.

Página Web: www.moptt.cl Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Telecomunicaciones.

Página Web: www.metrosantiago.cl Metro de Santiago.

Página Web: www.chiledeporte.cl Chile Deportes.

Página Web: www.sernatur.cl Servicio Nacional de Turismo.

Página Web: www.inp.cl Instituto de Normalización Provisional.

Página Web: www.ssvp.cl Sociedad San Vicente de Paul.

Página Web: www.suseso.cl Superintendencia de Seguridad Social.

Página Web: www.safp.cl Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Página Web: www.hogardecristo.com Hogar de Cristo

Página Web: www.rae.es Real Academia de la Lengua Española

Página Web: www.conapran.cl Consejo Nacional de Protección de la Ancianidad

Página Web: <http://cenda.cep.cl/> Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

Página Web: www.flosas.cl/ Fundación Las Rosas

Página Web: <http://www.monografias.com/trabajos14/psicolvejez/psicolvejez.shtml>

Página Web: Atina Chile ¿En que consiste la Reforma Previsional?

http://www.atinachile.cl/content/view/19753/Documentos_de_estudio_En_que_consiste_la_Reforma_Previsional.html

Página Web: CENDA se pronuncia sobre la Reforma Previsional del gobierno.

<http://www.sociedadcivil.cl/accion/portada/info.asp?Ob=1&Id=8786>

Sistema Previsional: Modelo que Urge Cambiar. **Página Web:**

http://www.asimet.cl/sistema_previsional.htm

Página Web: http://www.portaladultomayor.com/cgi-bin/pam/display.pl?bri=pam&cat=435&plantilla=newnivel_2.htm&sis=3

Página Web : <http://www.uc3m.es/marketing2/clasifnec.htm>

Página Web :

http://www.ideasapiens.com/autores/Vygotsky/presenciay_%20continuidad%20supensamiento.%20vygotsky.htm Fernando González Rey.

ANEXOS

• OPERALIZACIÓN DE VARIABLE.

Variable	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
1.-Factores que inciden en la prolongada permanencia laboral de funcionarios en edad de jubilar del INP.	1.- Condiciones Laborales.		•Años de servicio en el INP. •Cargo desempeñado dentro de la institución. •Relación compañeros de trabajo.		Encuesta.

	2.- Condición económica.		▪ Ingreso percibido. ▪ Ingreso familiar. ▪ Situación de Endeudamiento.		
	3.- Condiciones de la jubilación.		▪ Sistema previsional de pertenencia. ▪ Años de cotización o de imposición ▪ Calificación del sistema previsional. ▪ Calificación de la jubilación. ▪ Intención de jubilar.		

	4.-Argumentos personales en la jubilación.	4.1.-Condición de salud.	.Estado de salud. .Sentimiento de productividad laboral. .Apego laboral. .Evitar sentimiento de soledad. .Vínculos afectivos.		
--	--	--------------------------	---	--	--

2.-Acciones realizadas por el Instituto de Normalización Previsional en disminuir la prolongada permanencia laboral de sus funcionarios.	1.-Planteamiento de directivos respecto a la prolongada permanencia laboral de funcionarios a su cargo.	4.3.-Condiciones Sociales.	.Roles Sociales. .Participación en organizaciones. .Relaciones familiares. .Opinión de los directivos con respecto a prolongar los años de servicio de los funcionarios del INP. .Motivos de la institución para abordar esta problemática.		Entrevista en Profundidad.
--	---	----------------------------	---	--	----------------------------

	2.-Propuesta de trabajo del INP en disminuir la prolongada permanencia laboral.		Política establecida por la institución con respecto a la problemática.		
--	---	--	---	--	--

PAUTA DE ENTREVISTA

- 1.- ¿Hace cuánto tiempo que pertenece a esta Institución?
- 2.- ¿En que consiste su labor dentro de la Institución?
- 3.- ¿Desde cuando que ocupa ese cargo?
- 4.- ¿Cómo es la relación que mantiene con su grupo de trabajo?
- 5.- ¿Conoce la situación particular de sus funcionarios?
- 6.- ¿Cómo se abordan las problemáticas que presentan los funcionarios a nivel personal?
- 7.- ¿Qué piensa sobre la situación de los funcionarios que prolongan su periodo laboral, más allá de la edad que deben jubilar?
- 8.- ¿Cuál cree usted que son los factores que inciden en que los funcionarios prolonguen su periodo laboral?
- 9.- ¿Cómo cree usted que afecta al Departamento que esta a su cargo la permanencia laboral?
- 10.- ¿Cree usted que prolongar el periodo laboral afecta el desempeño de los funcionarios?
- 11.- ¿Cómo cree usted que se debe enfrentar esta situación?
- 12.- ¿Cuál es la postura indicada según su opinión que debería tener el INP frente a la postergación de la jubilación?
- 13.- ¿Se ha discutido esta situación a nivel Institucional?
- 14.- ¿Se ha planteado alternativas a esta situación?

15.- ¿Cómo visualiza esta situación a largo plazo?

16.- ¿Según su percepción cuales serian las medidas que se debiesen tomar frente a esta situación?

ENCUESTA

I.- CONDICIONES LABORALES

1.- ¿Qué cargo desempeña dentro de la Institución?

_____ Directivo

_____ Profesional

_____ Administrativo

_____ Técnico

_____ Auxiliar

2.- ¿Cuánto tiempo lleva en el INP?

_____ Menos de 5 años

_____ de 5 a 10 años

_____ de 10 a 15 años

_____ de 15 a 20 años

_____ Más de 20 años

3.- ¿Cuántas horas del día le dedica a su trabajo?

4.- ¿Cuál es su horario de trabajo?

_____ 8:00 – 17:00

_____ 8:30 – 17:30

_____ 8:50 – 17:50

_____ 9:30 – 18:30

5. - ¿Cómo se siente con su trayectoria en la Institución?

_____ Completamente satisfecho

_____ Satisfecho

_____ Medianamente satisfecho

_____ Insatisfecho

_____ Completamente insatisfecho

6.- ¿Cómo calificaría el aporte de su trabajo para la Institución?

_____ Muy relevante

_____ Relevante

_____ Medianamente relevante

_____ Poco relevante

_____ No relevante

7.- ¿Cómo se siente con su desempeño laboral?

_____ Conforme

_____ Desconforme

_____ Contento

_____ Descontento

8.- Como considera que es el vínculo que establece con su trabajo. Marque con una X.

_____ De agrado.

_____ De satisfacción personal.

_____ Obligación.

_____ Acostumbramiento.

_____ Otro.

Especificar cual _____

9.-Cómo se siente en el ámbito laboral

Bien _____ Regular _____ Mal _____

Porque _____

10.- ¿Se siente reconocido por la Institución en su desempeño laboral?

_____ Si _____ No _____ A veces

Porqué: _____

11.- ¿Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo?

_____ Buena _____ Regular _____ Mala

12.- ¿Qué tipo de relaciones mantiene con sus compañeros de trabajo?

_____ Funcionales

_____ Compañerismo

_____Amistad

_____Todas las anteriores

13.- ¿Qué grado de cercanía siente usted que tiene con sus compañeros de trabajo?

_____Cordiales

_____Afectuosa

_____Formales

_____Distantes

_____No existe relación

14.- ¿Cómo definiría usted la relación con su jefe?

Buena_____Regular_____Mala_____

Porque: _____

II.- CONDICIÓN ECONÓMICA

15.- ¿Cuál es el ingreso líquido que recibe por contrato?

_____Menos de 120.000

_____Entre 120.000 a 200.000

_____Entre 200.000 a 400.000

_____Más de 400.000

16.- Con quien vive:

____Sol@

____Pareja

____Hijos

____Padre

____Madre

____Amigos

____Otro

Indique cuál: _____

17.- ¿Cuál es la situación laboral actual del jefe de hogar?

____Cesante

____Activo

____Inactivo

____Esporádicos

____Activo / pensionado

18.-Quién recibe ingreso en su familia, marque todos los que corresponda:

____Pareja

____Madre

___Padre

___Hijos

___Hermanos

Otro Indique cuál _____

19. ¿Cuál es el total del ingreso familiar?

___ Menos de 120.000

___120.000- 200.000

___200.000-400.000

___ Más de 400.000

20.- La tenencia de su vivienda es:

___Propia

___Arrendada

___Usufructuada

___Allegad|@

___Cedida

Otro Indique cuál _____

21.- El material de su vivienda es:

Sólido _____ Mixto _____ Madera _____

22.- La calidad de su vivienda es:

Buena_____Regular_____Mala_____

23.- ¿Cuántas piezas tiene su vivienda?

_____Living

_____comedor

_____living y comedor

_____cocina

_____baño

_____otras, indique cual_____

24.- ¿Cuántos dormitorios tiene su vivienda?

_____1 _____2 _____3 _____4 _____+ de 4

25.- Indique a cuanto asciende en forma mensual sus gastos:

Vivienda _____

Salud _____

Educación _____

Luz _____

Agua _____

Gas _____

Teléfono _____

Alimentación _____

Movilización _____

Internet _____

TV Cable _____

Otros. Indique cual _____

26.- ¿Tiene algún tipo de deuda comercial?

_____ Si _____ No

Cuál _____

27.-¿Hace cuánto tiempo mantiene esta deuda?

_____ 1 año

_____ menos de 5 años

_____ menos de 10 años

_____ más de 10 años

28.- ¿Cuál fue el motivo de su endeudamiento?

_____ Salud.

_____ Educación.

_____ Vivienda.

_____ Compra de bienes.

_____ Cancelar otras deudas.

Otro indique cuál _____

29.- ¿Cuál es el monto de su deuda?

30.- ¿De que manera está pagando dicha deuda?

_____ Esta congelada.

_____ Repactada.

_____ Pago en cuotas.

_____ Con cobro judicial.

III.- CONDICIONES DE LA JUBILACION.

31.- ¿A qué sistema previsional pertenece?

Sistema antiguo _____ AFP _____

32.- ¿Cuántos años lleva cotizando?

_____ + de 5 años _____ + de 10 _____ + de 15 años _____ + de 20 años _____

33.- ¿Conoce usted cuáles son sus beneficios a nivel previsional?

_____ Si _____ No _____ No sabe _____ No contesta

34.- ¿Cómo calificarías su sistema previsional?

Bueno _____ Regular _____ Malo _____

Porque _____

35.- ¿Pretende jubilar?

Si_____

No_____

Porqué_____

36.- ¿Usted, después de la edad que le correspondería jubilar, a qué edad desearía hacerlo?

37.- ¿Como calificaría usted la pensión que recibirá en su jubilación?

Buena_____Regular_____Mala_____

Porqué_____

38.- ¿Cómo calificaría usted la pensión que recibirá en su jubilación?

_____Buena _____Regular _____Mala

Porqué_____

IV.- AMBITO DE SALUD

39.- ¿Cómo considera su estado de salud?

Bueno_____Regular_____Malo_____

40.- ¿Tiene alguna enfermedad crónica (prolongada)?

Si_____ No_____

Cuál? _____

41.- ¿Hace cuánto tiempo que presenta esta enfermedad?

42.- ¿Recibe algún tipo de tratamiento?

Si _____

No _____ ¿Cuál? _____

43.- ¿Se ha visto afectado su desempeño laboral con su enfermedad?

Si _____

No _____

Porqué? _____

44.- ¿Ha sentido el apoyo de la Institución frente a su enfermedad?

Si _____

No _____

Porqué _____

V. AMBITO PSICOLOGICO.

45.- ¿Cómo considera usted que es su relación con los integrantes de su grupo familiar?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Porque _____

46.- ¿Con cuál de las personas que vive considera que mantiene una buena relación? Puede marcar más de 1 opción.

_____ Pareja

_____ Hijo

_____ Mamá

_____ Papá

_____ Hermano

_____ Otro Indique cual _____

47.- ¿Con cuál de las personas que vive usted considera que mantiene una mala relación? Indique todas las que correspondan.

_____ Pareja

_____ Hijo

_____ Mamá

_____ Papá

_____ Hermano.

Otro Indique cuál _____

48.- ¿Considera que ha sido importante durante su desarrollo personal la comunicación con su familia?

Si _____ No _____

Porqué _____

VI.- AMBITO SOCIAL.

49.- Una vez terminado su horario de trabajo usted generalmente:

Se va a su casa _____ Sale con amigos _____ Continúa trabajando _____

Otra actividad. Indique cuál _____

50.- A que dedica su tiempo libre, indique todas las que corresponda:

_____ Hacer deporte.

_____ Estar en familia.

_____Asistir a actividades comunitarias.

_____Salir de paseo.

Otra actividad indique Cuál_____

51.- ¿Ha participado en organizaciones sociales?

Si _____ No _____

52.- Marque con una X si establece algún tipo de vínculo en su comunidad con las siguientes organizaciones:

_____Junta de vecinos.

_____Iglesia.

_____Club deportivo.

_____Club de adulto mayor.

_____Centro de madres.

Otro Indique cuál_____

53.- ¿Si tuviera más tiempo libre a que lo dedicaría?

_____Familia.

_____Recreación.

_____Estudios.

Otro, indique cuál_____

54.- ¿Cómo se visualiza después de jubilar?

_____ Trabajando en forma independiente.

_____ Trabajando apatronado.

_____ Participando en organizaciones sociales.

_____ En su casa.

_____ Viajando.

Otro, indique cuál _____

REFORMA PREVISIONAL

Presidenta Michelle Bachelet envió al Congreso el Proyecto de ley de Reforma Previsional. Este proyecto ha sido anunciado como uno de los compromisos prioritarios del Gobierno, y tiene como objetivo asegurar una mejor calidad de vida y una vejez más digna para los chilenos.

Aspectos principales de la Reforma

1. Sistema de pensiones solidarias.

Este sistema busca que los adultos mayores tengan ingresos suficientes para vivir una vejez digna. Ofrecerá dos clases de beneficios: una Pensión Básica Solidaria, para quien no pudo contribuir al sistema de capitalización obligatorio y no posee otro tipo de pensiones, además de un Aporte Previsional Solidario, destinado quienes hayan cotizado pero sólo logren autofinanciar una pensión de bajo monto.

2. Nueva institucionalidad

La segunda transformación que contempla la reforma se refiere al correlato institucional que requieren las nuevas responsabilidades que asume el Estado. Con este objetivo, se considera la creación del Instituto de Previsión Social que administrará el Sistema de Pensiones Solidarias y los regímenes previsionales que hoy están en manos del INP. Para desempeñar estas funciones, se apoyará en Centros de Atención Previsional Integral articulados en red en todo el país.

3. Espacios de participación ciudadana

Una tercera transformación busca aumentar la transparencia del sistema y empoderar a sus afiliados. Con este objetivo se prevé la creación de una comisión de usuarios, con representación de trabajadores, pensionados y entes administradores, además del Fondo para la Educación Provisional, destinados a entregar más información.

4. Equidad entre hombres y mujeres

Sobre este punto, la mandataria recordó las desventajas que enfrentan las mujeres en el sistema laboral que muchas veces reducen drásticamente sus pensiones o, incluso, ponen en duda la sola posibilidad de jubilar. Al respecto, recordó que las tasas de participación laboral femenina aún son bajas; sus menores remuneraciones en relación a los hombres que ocupan puestos de similar calificación y responsabilidad, además de las grandes dificultades que enfrentan las mujeres para conciliar sus múltiples roles de madre, esposa y trabajadora.

5. Mayor cobertura para los trabajadores independientes

La jefa de Estado recordó que el actual sistema de pensiones otorga tratamientos diferenciados a trabajadores dependientes e independientes. Planteó que sólo los primeros están obligados a cotizar y cuentan con una serie de beneficios, lo que se traduce en una muy baja cobertura previsional de los independientes, pues no más del 5% de ellos cotiza regularmente. Por ello, destacó que la reforma buscará elevar esa cobertura en un marco de igualdad de derechos y obligaciones, lo que supone acceso igualitario a los beneficios del sistema previsional, entre los que se cuentan el futuro Sistema de Pensiones Solidarias, asignación familiar y la posibilidad de afiliarse a las cajas de compensación.

6.- Mayor cobertura de los trabajadores jóvenes

En este ámbito planteó la creación de un subsidio a las cotizaciones para los trabajadores jóvenes de menores ingresos, lo que generará una mayor cobertura previsional en este grupo etáreo, además, mayor número de empleos, formalización laboral y mejores pensiones futuras. La mandataria explicó que este subsidio se entregará durante los 24 primeros meses de empleo formal, a quienes tengan entre 18 y 35 años, y perciban un ingreso mensual inferior a 1,5 veces el salario mínimo.

7. Más competencia en la industria previsional

En este ámbito, la mandataria planteó tres cambios al actual sistema: primero: Se entregará a la Superintendencia de Pensiones la facultad de licitar los nuevos afiliados al sistema a la administradora que ofrezca la menor comisión. La AFP que gane la licitación deberá aplicar el precio ofrecido durante un período de 18 meses. Este precio se hará extensivo a todos sus cotizantes.

En segundo lugar, se plantea que el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia sea licitado para el conjunto de los afiliados, independiente de la AFP en la que se encuentren. Así, podrá alcanzarse un precio más competitivo y aumentará la transparencia del sistema. Al mismo tiempo, las AFP podrán concentrarse en la gestión de las cuentas individuales, sin discriminar a los afiliados con mayor probabilidad de fallecimiento.

En tercer lugar, se propone eliminar las comisiones que se descuentan del saldo de la cuenta individual, como la comisión fija por depósito de cotizaciones y la comisión por transferencia del saldo de la cuenta individual desde otra AFP, porque reducen los ahorros acumulados y las pensiones a obtener, y también dificultan las comparaciones de costos entre administradoras.

8. Más rentabilidad de los fondos

Se estima que una diferencia de 1% en rentabilidad a lo largo de toda la vida activa puede tener un impacto cercano al 20% en la pensión. Por eso la reforma busca maximizar la rentabilidad que obtienen los afiliados. El proyecto propone dejar a la ley sólo la definición de los límites para aquellos instrumentos considerados más relevantes, y a la normativa de la Superintendencia de Pensiones la determinación del Régimen de Inversión, para lo que deberá considerar las propuestas y opiniones de un Consejo Técnico de Inversiones integrado por personas con conocimientos en las áreas de previsión y finanzas, así como experiencia en la administración de inversiones.

9. Fomento al ahorro previsional voluntario

Esta transformación apunta a perfeccionar un pilar voluntario más fuerte y con mayor cobertura en sectores medios de la población. Para fortalecer el ahorro voluntario, el proyecto dispone la creación de un mecanismo de ahorro previsional voluntario colectivo. Asimismo, perfecciona el tratamiento tributario del ahorro voluntario individual, y extiende sus condiciones al ahorro colectivo.

10. Disciplina y transparencia fiscal

Con el objetivo de asentar la transparencia y sostenibilidad del Sistema de Pensiones, se ha diseñado un régimen presupuestario que da cuenta de los compromisos fiscales, transitorios y permanentes, con este sistema y que asegure su continuidad en el tiempo.

Las fuentes de financiamiento fundamentales de la reforma serán: los recursos provenientes del Fondo de Reserva de Pensiones; la liberación de recursos por la disminución de los compromisos que mantiene el Estado con el Sistema de Pensiones antiguo; los recursos provenientes de reasignaciones, eficiencia del gasto y crecimiento económico; y, en los años iniciales de transición, los mayores intereses por los activos financieros del fisco. (Atina Chile, Movimiento Ciudadano).

CENDA se pronuncia sobre la Reforma Previsional del gobierno.

DECLARACIÓN PÚBLICA

El Gobierno de la Presidenta Bachelet, cumpliendo con lo prometido en su programa de gobierno, ha presentado un proyecto de ley con un amplio plan de reforma del sistema previsional. Al cabo de un cuarto de siglo, éste se ha demostrado incapaz de ofrecer pensiones dignas a los chilenos. Según la reforma propuesta, el Estado otorgará una pensión básica a la mayoría de los afiliados al sistema, cuya capacidad de ahorro es insuficiente. No se toca, sin embargo, el mecanismo de capitalización individual, que se mantiene como pilar único de las pensiones de la clase media, las que continúan igual que ahora, inciertas y de montos muy inferiores a las que otorga todavía a algunos el antiguo sistema de reparto. Las más perjudicadas continúan siendo las mujeres. Por otra parte, los tímidos cambios anunciados al sistema de administración de pensiones no lo modifican tampoco en lo fundamental, puesto que se obliga a los chilenos a continuar afiliados a una AFP. Incluso, éstas adquieren todavía mayor discrecionalidad en el manejo de los fondos de pensiones.

La pensión básica propuesta es de \$75.000 mensuales, similar a la actual pensión mínima, y cuyos únicos requisitos son haber cumplido 65 años y pertenecer al 60% de menores ingresos de la población. La misma se otorgará, de modo decreciente, a todos quienes perciban pensiones AFP inferiores a \$200.000 mensuales. Se ha anunciado un calendario de pago que se inicia el 2008 y culmina el 2012. Una propuesta similar a ésta, con menos requisitos, fue presentada por CENDA a la Comisión de Reforma Previsional, y la misma puede aliviar la situación de la mayoría de los afiliados a las AFP, quienes estaban condenados a no recibir pensión alguna, o muy exigua. No se aprecian motivos, sin embargo, para postergar por varios años la plena puesta en marcha de esta medida, la que perfectamente puede entrar en vigencia a partir del 2007. Parece inadecuado, asimismo, mantener la obligación de demostrar pobreza para tener derecho a recibirla. Si se quiere poner un límite, que se haga por arriba. Es decir,

en lugar de forzar a los que poseen menos a la indignidad de demostrarlo, que se excluya a los más adinerados, permitiéndoles apelar si no lo son tanto como parecen. Tampoco hay motivo para que se amente por esta vía indirecta, a 65 años, la edad de jubilar a las mujeres, que tienen hoy día derecho a jubilar a los 60 años.

El establecimiento de la pensión básica, y la estimación de sus beneficiarios en más de un millón de personas, significa que el Estado reconoce que el sistema de AFP no es capaz de otorgar pensiones mínimas a la abrumadora mayoría de los adultos mayores, los cuales son en la actualidad un poco más de un millón y medio de personas. La privatización del sistema previsional, ha significado que, a partir de 1981, el Estado ha debido asumir, con sus propios recursos, el pago de todas las pensiones, incluyendo aquellas pocas pagadas por las AFP, las que se han financiado íntegramente con subsidios públicos. La reforma asume que esta situación se prolongará en buena medida, indefinidamente en el tiempo.

La reforma no toca el sistema de capitalización individual. Dicho mecanismo continúa siendo el único pilar sobre el cual descansan la previsión de quienes aspiran a pensiones superiores a \$200.000 mensuales. Ello significa que la clase media asalariada continúa con pensiones de monto incierto, y muy inferior a las que todavía otorga el sistema antiguo, especialmente en el caso de las mujeres. Según lo demuestra la estimación de su propia AFP, una mujer que ha cotizado sin pausa a partir de 1981, por la remuneración tope imponible de 60 UF, puede aspirar al cumplir 60 años a una pensión de \$460.000 al mes. De haber permanecido en el sistema antiguo, dicha mujer habría jubilado con la pensión pública tope, que actualmente es de \$880.000 mensuales. Por lo tanto, el daño previsional inferido por el cambio al sistema de AFP es del orden del 100% de su pensión. Si este es el caso de una persona que ha cotizado sin pausas y por el tope, menos del 1% de los afiliados se encuentra en esta situación, es fácil imaginar cual es el daño de quienes han cotizado por montos inferiores y con algunas lagunas. La reforma no cambia en nada la situación de esta mujer, ni la de millones de personas cuyos derechos previsionales han sido cercenados de

este modo por la privatización del sistema previsional en Chile. Su situación se agravará cuando sobrevenga un "crash" en las bolsas de comercio donde las AFP han invertido los fondos de pensiones, o se produzcan fluctuaciones de las tasas de interés internacionales. Ambas circunstancias, como se sabe, se producen con cierta periodicidad, de modo inevitable.

La condición mínima para que la reforma en curso adquiera legitimidad duradera consiste en reparar el daño previsional, es decir, igualar las pensiones otorgadas por las AFP a las que ofrece el sistema antiguo. Ello es posible si se restablece gradualmente el sistema de reparto, destinando parte de las cotizaciones previsionales al destino del cual nunca debieron desviarse: a pagar pensiones. Como han pedido los presidentes de la ANEF y la CUT en la ceremonia de presentación del proyecto de ley, el daño previsional debe ser corregido, restableciendo las cotizaciones patronales a un fondo de reparto, solidario. Ello permitirá igualar hoy las pensiones AFP a las del sistema antiguo, mantener el derecho de las mujeres a jubilar a los 60 con pensiones similares a los hombres los 65, y ofrecer a todos pensiones definidas y crecientes hacia el futuro. CENDA ha presentado a la Comisión de Reforma un detallado estudio que demuestra la factibilidad de esta medida. La misma debe ser implementada ahora.

Las propuestas para corregir los abusos de las AFP son cosméticas e insuficientes. Se continúa forzando a los chilenos a afiliarse a una AFP, aunque ahora se abre la posibilidad que el Banco del Estado administre una de ellas. No se han fijado topes a las comisiones, ni tampoco se han acogido las propuestas de CENDA y otras instituciones a la Comisión de Reforma, que sugerían establecer un sistema de administración de pensiones similar al que existe en Suecia. En ese país, todos están afiliados al instituto estatal de previsión, el que percibe las cotizaciones y paga las pensiones y otros beneficios, y al mismo tiempo arbitra un sistema de administración de fondos de pensiones en el cual participan más de 600 administradoras, a un costo muy reducido. La reforma en curso sugiere centralizar en el Estado la contratación de los seguros de invalidez y sobrevivencia, lo cual parece positivo. ¿Por que no se hizo lo mismo con la

administración de los fondos de pensiones? Hay una propuesta de hacerlo, pero solo para los afiliados nuevos, y en este caso también se entregan los afiliados a las AFP, en lugar de mantenerlos afiliados al instituto del Estado (CENDA, 2006).