

**Eje:** **IV.- Vida Universitaria y Responsabilidad Social**

**Título:** **PREJUBI**

**Autor/s:** **Cra. Liliana C. Volpi – Directora General de Personal**  
**Sra. Sandra M. Monti – Directora de Gestión Administrativa**  
**Dirección General de Personal**

**Universidad o Institución:** **Universidad Nacional de La Plata**

**Ciudad, Provincia:** **La Plata, Buenos Aires**

**E Mails Actor/s:** [liliana.volpi@presi.unlp.edu.ar](mailto:liliana.volpi@presi.unlp.edu.ar)  
[sandra.monti@presi.unlp.edu.ar](mailto:sandra.monti@presi.unlp.edu.ar)

---

## **INTRODUCCION**

Programa PREJUBI (PREPARACION PARA LA JUBILACION)

Cuando hablamos de mejorar la calidad de vida de las personas es más difícil reformar la situación de cada uno en particular, que revisar la situación del contexto en que se encuentran varias.

El colectivo que nos convoca para este proyecto es el conformado por aquellas personas que se encuentran en condición de jubilados y en vías de jubilación de la Universidad Nacional de La Plata, sin diferenciar entre Docentes, No Docentes o Autoridades Superiores.

No son pocos los casos en los que escuchamos decir qué le devuelve la Universidad a la Sociedad que tanto le dio y está claro que ésta es una pregunta equivocada, mejor dicho, parte de una idea equivocada, como si Sociedad y Universidad fueran dos conjuntos disjuntos. Para nosotros la Universidad es parte de la Sociedad en la que se encuentra, es uno de los tantos grupos interactuantes que la definen como tal, por eso el fundamento de este Proyecto es modificar el tipo de interacción entre unos y otros.

El programa de contención al recurso humano que se retira de sus actividades puede ser valorado en la actual tendencia de los sistemas educativos de incluir una gama extensa de franjas etarias, es decir, una multiplicidad de referencias que permitan reinsertar a los sujetos en cuestión en otras áreas de la sociedad, formando parte de un proceso de crecimiento y aprendizaje ilimitado, fuera de las cuatro paredes, algo así como la llamada "aula sin muros" (E. Carpenter y M. McLuhan) como algunos intentos similares que se han llevado a cabo con óptimos resultados en la Universidad de Salamanca (España) -"La Universidad en la Calle"-.

Teniendo en cuenta las nuevas políticas referidas a la gestión de Recursos Humanos, se plantean gran cantidad de preguntas sobre la llamada "tercera edad".

Tres interrogantes podrían ser los disparadores de un importante debate:

“Qué significa ser viejo?” - “Estar incluido o excluido de qué?” - “Cuáles son las restricciones a los que se los somete?”

El Programa PREJUBI de algún modo nos introduce en esta problemática.

La nuestra parece ser una cultura afectada por una contradicción radical: por un lado, el progresivo envejecimiento de la población y por otro, la negación de los valores de esta fase de la existencia humana.

Nuestro estereotipo cultural del anciano es el de un individuo sólo, apartado, descontextuado. Es nuestra tarea reconfigurar esta idea.

Es posible que como consecuencia de ello hayan surgido movimientos de desinstitucionalización - el PREJUBI es un ejemplo claro - que tratan de asignarle un rol activo a dichas personas. Algo así como una especie de interfase entre la culminación de una forma de vida y el inicio de otra.

PREJUBI se plantea como una propuesta complementaria de la Universidad Nacional de La Plata, basada en un servicio de extensión al personal que transita el camino hacia la jubilación y para los que ya se encuentran jubilados.

PREJUBI se convierte por su formato en una manera de generar, pensar y trabajar en compañía de otros, compartiendo las experiencias cotidianas y creando relaciones socio-culturales y de servicio con respaldo, sin quiebres ni rupturas, luego de haber finalizado la dependencia laboral con la Institución.

De este modo, nuestra Casa de Estudios -con la clara concepción de Sociedad y Universidad en inclusión mutua- defiende el crecimiento, la educación, el aprendizaje constantes sin fronteras espacio-temporales.

## **DESARROLLO**

Orientado al personal Docente, No Docente y Autoridades Superiores de la Universidad Nacional de La Plata jubilados o en vías de jubilación.

Con el objetivo de otorgar a estos individuos un beneficio para una transición más liviana, con un “desprendimiento” acompañado por la Universidad en la cual han desempeñado sus funciones durante tantos años, asistiendo y orientando en el desarrollo de actitudes que contribuyan a la inserción en una nueva etapa en la que gozarán del merecido descanso laboral, propiciando el mejoramiento de la calidad de vida, el aprovechamiento de habilidades y abriendo nuevas miradas hacia un futuro saludable.

La Metodología de acompañamiento de la Universidad Nacional de La Plata, se traduce en una charla informativa y cinco encuentros a cargo de profesionales especializados en Gerontología, en grupos de no más de 30 personas.

La frecuencia se fija en una clase semanal de dos horas de duración durante la jornada laboral, en un espacio amplio y confortable, en el que rápidamente se logra un clima ameno, de confianza y seriedad.

La Dirección General de Personal, dispone de un coordinador administrativo que se encarga de lo concerniente a identificación del grupo de interés por año calendario, formalización y administración de una base de datos personales, localización de espacios físicos para desarrollo de los encuentros, publicidad, comunicación con los interesados, intermediación con los

profesionales a cargo, informaciones periódicas, cursar invitaciones, realizar las inscripciones y mantener el contacto con los grupos emergentes.

Los participantes reciben el primer día material conteniendo los fundamentos del programa, el cronograma de reuniones, los temas a desarrollar y hojas en blanco para que al culminar cada reunión, se plasmen las consultas que quieran realizar a los coordinadores.

Las temáticas que se abordan se refieren a:

La jubilación, su importancia y repercusión a nivel económico, personal y social

El envejecimiento activo

Los prejuicios acerca del envejecer

Resiliencia y su fortalecimiento. El Humor.

El financiamiento del proyecto lo realiza la Dirección de Servicios Sociales de la Universidad, que es el organismo constituido por dos representantes del sector No Docente (ATULP), dos representantes del sector Docente (ADULP) y un quinto miembro, el Director de Servicios Sociales, designado por la Presidencia como delegado directo.

La referida Dirección funciona a partir del aporte de todos los trabajadores, como coseguro médico-asistencial y brinda prestaciones sociales para activos y pasivos de la Universidad y su grupo familiar a cargo.

## **RESULTADOS**

Participación de personal de todas las Facultades y Dependencias de los distintos escalafones, que conforman un grupo heterogéneo en procedencia laboral.

Se afianzan los vínculos a medida que avanzan los encuentros.

Surgen situaciones comunes que permiten pensarse como pares.

Comienzan a incorporarse los temas brindados como propios, reflejándose en relatos y anécdotas

De la participación surgen propuestas colectivas, una de ellas es la creación del Centro de Jubilados de la Universidad Nacional de La Plata.

Se puntualizan temas relacionados con la posibilidad de pensar y crear nuevos proyectos, retomar asignaturas pendientes, conocer nuevas herramientas para estar mejor.

Comienzan a desaprender prejuicios sin someterlos a cuestionamientos, relacionados con la construcción social que se realiza sobre los adultos mayores, sus capacidades y limitaciones.

Se abre la reflexión sobre las temáticas propuestas.

De los encuentros de evaluación surge la necesidad de seguir reuniéndose para conocerse más y se conforma un espacio de contención para el personal que se jubila.

El interés que despierta el proyecto en los participantes hace que se transmita a los allegados la oportunidad de ser parte de Prejubi.

Se transcriben algunas crónicas registradas en los encuentros:

Sobre la conmoción que produce saber que se van a jubilar y la diferencia de sentimientos entre la charla informativa y el último encuentro: “Ahora estoy mas tranquila, el curso me sirvió para ordenar mis pensamientos y sentimientos”.

Sobre la importancia de espacios de contención fundamentalmente para las personas que están solas: “Con esta propuesta, sentí que nos estaban acompañando y protegiendo, la Universidad nos abrió los brazos, cuento a otros lo que vivimos y hacemos acá”.

Sobre profundizar en los aspectos psicológicos que vienen aparejados con la jubilación: “Me cuesta ser jubilada, todavía nos sentimos productivas, tenemos que encontrar la manera de volcar toda nuestra experiencia y conocimiento”.

Sobre cómo se vive este momento y aparecen tantas versiones como personas: “Yo me fui en el momento justo y este paso por la reflexión me vino bien” y otras voces dicen “Para mí la jubilación fue una liberación”, “No se nos ocurrió que nos íbamos a jubilar, a mí me tomo de sorpresa la decisión que tomé, pensaba que me quedaban cinco años más, hasta que me informé, pensé y luego decidí jubilarme. Hay momentos en que pienso qué voy a hacer ahora que no trabajo”

Se manifestó en forma unánime el agradecimiento a la Universidad porque con esta propuesta se transmitió una preocupación por la persona que deja un puesto de trabajo.

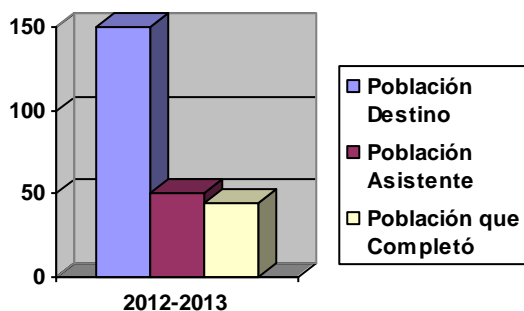
## **INFORMACION DE INTERES**

### **Fechas relevantes del programa:**

- 1) Inicio: Generación de las actuaciones de presentación Expediente UNLP número 100-14389/12 el día. 24 de febrero de 2012
- 2) Aprobación por Proveído Resolutivo del Presidente y Secretario General de la UNLP el día 24 de mayo de 2012.
- 3) Primera charla informativa el día 29 de junio de 2012.

### **Datos cuantitativos (se informan periodos 2012 y 2013):**

- 1) Población destino: 150 empleados de la UNLP jubilables.
- 2) Población asistente: 40%.
- 3) Población que se inscribió y completo el programa: 30%



### Costo de Implementación:

Ascendió a cuatro mil pesos (\$4000) por año de aplicación. En ese importe se incluyen:

- Honorarios docentes
- Gastos de implementación (material didáctico y gastos generales)

### Difusión:

A través de afiches y publicación en medios masivos de comunicación gráficos y radiales.

### ANECDOTARIO

Detalle de algunas situaciones anecdóticas y conclusiones:

- Cuando se implementó el Programa Estímulo a la Jubilación No Docente que consistía en un premio dinerario para todos los agentes en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio que se adhirieran, la Dirección General de Personal observó que no era suficiente el apoyo económico y que el mismo debía extenderse en algún otro tipo de contención.

En las charlas informativas donde se explicó el procedimiento de adhesión, los interesados manifestaron ansiedades, miedos, inseguridades que luego en las oficinas encargadas de las distintas etapas del trámite, fueron exteriorizadas en forma personalizada.

De estas observaciones informales, surgió el programa de contención y la temática que la Universidad debería atender para este colectivo.

M.S. dijo: “Después de 46 años de trabajo, el momento de jubilarse me cayó como una bofetada porque si bien era algo que tenía presente, nunca había imaginado hasta qué punto me iba a afectar. La idea de tener que dejar ese espacio que había sido durante tanto tiempo mi otra casa, de alejarme de mis compañeros de siempre, de abandonar aquello que había elegido ser, me puso de pronto frente a un horizonte desolador...”

Durante la primera charla informativa donde se diera un panorama general sobre la implementación del Programa, los participantes a instancias del grupo coordinador, comenzaron a contar sus propias experiencias, quienes eran, qué trabajos realizaban en la Universidad, a qué Dependencia pertenecían y qué inquietudes tenían:

O.M. decía: "... toda la vida hice trabajos que demandaban fuerza, ahora no sé qué haré ..." mientras que B.C. acotaba risueñamente: "... yo, ¿leer un libro a esta edad?

Que ya no veo una letra? ..." y otro empleado de la Facultad de Ciencias Médicas, más seriamente, planteaba que una forma de no separarse de la Institución era quedarse a modo de instructores del personal que sería su reemplazo en tareas específicas como la que él desarrollaba referida a la reparación de instrumental óptico.

Mariela, afectada por su nueva situación, comentó que le hacía bien encontrarse con personas con las que nunca había tratado en la Universidad pero que al escuchar sus relatos vivenciales podía sentirlos como propios.

Otros se mantenían callados y algunos llorando.

- De las participaciones en los talleres contamos numerosos testimonios que dan valor a la implementación de este Programa:

"Comencé a vivir la vida, ahora tengo que vivir otras cosas. Estoy muy interesada en participar de las reuniones y sumarme al grupo" (Susana, Profesora).

"Este curso me abrió la cabeza, me sirvió muchísimo para tener nuevas expectativas sobre lo que voy a hacer".

"El curso me fascinó, tengo muchas ganas de hacer más talleres. En mi caso no veo la hora de irme, tengo mis cosas y quiero poder dedicarme a ellas." (Isabel, Administrativa).

"Es importante estar acompañado en el transcurso del tiempo entre que uno inicia los trámites jubilatorios y se retira de su espacio de trabajo". (A.E., servicios generales).

En líneas generales, los participantes rescatan lo valioso del programa, en tanto preparación para un momento que les significa un gran cambio dado lo que representa el trabajo para ellos y especial alejarse de la institución.

Dentro de los significados atribuidos al retiro laboral se han podido sistematizar los siguientes:

- Pérdida: de roles, actividades muy valoradas, grupo de pertenencia.
- Nueva etapa: mayor libertad y oportunidades.
- Período de continuidad: sin dar un significado en particular.
- Período de descanso: sin horarios ni obligaciones.

Dada la propia evaluación de los participantes y la realizada por el equipo profesional interviniente, se consideran alcanzados los objetivos propuestos, ya que se ha logrado reflexionar sobre la transición trabajo-jubilación y promover una jubilación activa.

En virtud que por Resolución UNLP N° 661/13, quedó creado el Centro de Jubilados y Pensionados de la Casa de Estudios, se mostraron muy interesados en conformarlo.

Constituyéndose en un factor facilitador debido a que los jubilables continúan de esta manera ligados a la Institución, atenuando el sentimiento de pérdida.

Cada uno vive la jubilación de una manera propia, para muchos el fin de su vida laboral es algo dramático porque no imaginan qué otra cosa mejor pueden hacer; otros lo sienten como un momento liberación total, con el riesgo de que la inactividad los empiece a afectar.

Hoy, la etapa como jubilado, puede ser un tercio de la vida. Es por eso que resulta tan importante prepararse para aprovecharla mejor, descubrir otros intereses y aprender que existen otras cosas para hacer.

## **CONCLUSIONES**

La Universidad se vincula con las demandas de su personal, referidas a la contención necesaria para afrontar un cambio.

Intenta a través de PREJUBI, poner en valor a quien se retira.

La implementación del programa le permitió categorizar su prestación ampliando el Plan Estratégico con relación a las políticas de recursos humanos que de ella proceden.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Introducción: Colaboración del Dr. Héctor Blas Lahitte Licenciado en Antropología, Doctor en Ciencias Naturales (Universidad Nacional de La Plata), Doctor en Psicología Social (Universidad Kennedy). Especialista en Antropología Cognitiva.

Nuevas Dimensiones del Envejecer. La Plata, UNLP, FAHCE, Programa de Educación Permanente de Adultos Mayores, 2002.

Gerontología Social Aplicada. Piña Moran, Marcelo. Buenos Aires, Espacio, 2004.

Envejecer en el siglo XXI. Muchnik, Eva. Buenos Aires, Lugar, 2006.

Administración de Recursos Humanos. Chiavenato, Idalberto. Santa Fe de Bogotá. Mc Grau Hill, 1999.