

***TITULO DEL TRABAJO PRESENTADO: "Desvinculación Laboral".***

**RESUMEN INICIAL CON VISIÓN GENERAL DEL DESARROLLO PRESENTADO**

En el marco de la Gerencia de Gestión del Capital Humano, proyecto estratégico de nuestra Administración, el eje central del presente trabajo está relacionado con redefinir y pensar el egreso laboral de la/os funcionaria/os en el marco de una Organización que dirige sus líneas de acción a personas próximas a desvincularse de la Empresa, desde una perspectiva de integración a la misma.

Se propuso con este fin la elaboración de un proyecto que incluía la realización de talleres que abarcaran varios ejes relacionados a la temática como ser el proyecto de vida, el cambio en la cotidianeidad, identidad, mitos acerca de "la jubilación".

Finalizada la realización del ciclo de talleres, se incorporó a la operativa del Departamento de Desarrollo con el propósito de contar con una herramienta metodológica, sistematizada y probada que permita orientar a la/os funcionaria/os en su desvinculación de la Empresa.

Es así que actualmente la/os funcionaria/os de la Administración cuentan con el apoyo y sostén necesarios a la hora de la desvinculación laboral.

Sumado al trabajo que se viene realizando desde el Departamento de Desarrollo se encuentra el desarrollado por la sección Cuentas Personales de la División Recursos Humanos.

El objetivo general de esta oficina es construir la Historia Laboral de la totalidad de la/os trabajadoras/es de la Empresa, con criterios de simplicidad, equidad y economía administrativa, obteniendo información fidedigna sobre servicios y remuneraciones de la/os trabajadoras/es y a partir de la misma otorgar las prestaciones en tiempos de repuesta acorde con las expectativas de la/os funcionaria/os y de esta manera poder realizar al cumplimiento de los 58 años de edad el expediente jubilatorio completo por medio de APIA DOCUMENT.

APIA DOCUMENT es un sistema de gestión electrónica de trámites, que permite gestionar expedientes, documentos y flujos de trabajo, en un soporte electrónico eliminando de esta manera el soporte papel así como se asegura una mayor transparencia y democratización de la información.

Es así que la/os funcionaria/os de esta Administración en el momento de que inician el trámite jubilatorio hasta su finalización no tienen la necesidad de concurrir al BPS, todos los trámites son subsanados en esta oficina, es decir que se actúa como gestores.

Es importante mencionar que se ha recibido con este fin por parte del BPS todas las herramientas necesarias es decir, capacitación y continua actualización, así como los permisos para poder agregar eliminar o modificar en el sistema del Banco de Previsión Social.

La/os funcionaria/os de la Administración, comienzan, continúan y finalizan su expediente en esta oficina hasta la culminación con el alta jubilatoria.

## **INTRODUCCION**

Las personas al desvincularse de la Empresa pueden sufrir modificaciones referentes a su cotidianeidad, pudiendo impactar en su propia identidad y roles a cumplir. Algunos de ellas enfrentan de distintas maneras el envejecimiento.

Asimismo necesitan reestructurar los hábitos cotidianos, sus ritmos de vida para no caer en el enlentecimiento, la inactividad, la pérdida de independencia.

Para poder lograr un buen proceso se hace necesario que cuestionen la idea de adultez, de plenitud, de que llegar a ser un/a adulto/a en etapa jubilatorio no significa estar acabado/a.

Muchas veces se tiene la concepción de que por ser adultos mayores se carece de todo, nada de poder, nada de vida.

Aparece el prejuicio de que ya no tiene nada que aportar a la Sociedad que su tiempo ya transcurrió.

*“La imagen de un adulto – mayor cuestiona, como un espejo anticipado, nuestra imagen, nuestra identidad. Nos enfrenta a una imagen en que no nos reconocemos”.*<sup>1</sup>

En el aspecto biológico: sus órganos, sus funciones y el propio organismo se deteriora. En lo social, uno mismo o los demás lo consideran vieja/o para determinada actividad, hay marcas tanto biológicas como sociales, pero no debemos olvidar que la vivencia de esta etapa (vejez- Jubilación) es otra cosa.

---

<sup>1</sup> Dra. Graciela Zarebski. “La vejez para no “caer “en la vejez. ¿Es una Caída?. Editorial Tekné. Buenos Aires, 1994.

Desde lo psicológico la vivencia de saberse viejo/a, en esta etapa jubilatoria es relativa a cada uno/a.

Lo medular desde el punto de vista psíquico es poder indagar cómo viven los impactos cotidianos, su grado de aceptación o negación ante esta etapa laboral que finaliza y la nueva etapa que se inicia en sus vidas.

El poder reconocer lo que van perdiendo por el camino y poder suplementarlo.

Tal vez podrán recurrir a recursos más llevaderos que sirvan de amortiguación en esta etapa que se inicia, pero se hace necesario el poder aceptar el paso del tiempo y la finalización de su carrera laboral.

Apareciendo la idea de sentirse a la deriva lo que implica un nuevo reacomodamiento de la identidad que solo es posible atravesando dicho duelo en el cual se acepta lo perdido.

La actividad propuesta en este trabajo se lleva a cabo mediante la realización de Talleres Grupales en los que se reflexiona acerca de las implicancias de la desvinculación laboral en la cotidianeidad a través de dinámicas que propicien el intercambio entre quienes participan. De esta misma forma se trabaja el fortalecimiento de la autoestima, autonomía y el empoderamiento de su proyecto personal.

Uno de los ejes principales de los talleres es que quienes concurren logren asimilar la idea de cambio que la desvinculación trae aparejada y fortalezcan las capacidades potenciales de cada uno.

Asimismo se trabaja en relación a la revalorización de sus experiencias en los años de trabajo.

Se eligió la modalidad de taller por entender que la misma constituye una experiencia social en la medida que quienes participan interactúan entre sí en torno a una tarea específica. Dicha experiencia modifica el rol pasivo a un rol protagónico en el aprendizaje o el tratamiento de una temática. Quienes participan viven un proceso colectivo de enriquecimiento grupal. El taller es un lugar de vínculos, de participación, donde se desarrollan distintos estilos de comunicación y, por ende, un lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos.

Para la planificación de los talleres fueron necesarios algunos aspectos como ser el conocimiento de las características del grupo con el cual se trabajaría, establecer objetivos claros y necesidades, prever los recursos materiales y de tiempo para la realización de los mismos, contar con la formación de quienes coordinan las actividades.

Cada grupo de trabajo fue abordado en dos instancias de intervención, tal como se detalla en el cronograma de actividades.

## **CUERPO DEL TRABAJO**

### **Objetivos:**

#### OBJETIVO GENERAL:

- Ofrecer como Empresa instancias de apoyo y sostén a la/os funcionarios próxima/os a desvincularse de la misma por causal jubilatoria.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Reconstrucción de la historia laboral de cada funcionario
- Brindarles asesoramiento e información fiel sobre las remuneraciones que van a percibir.
- Se le asesora además sobre otras posibles jubilaciones (Industria y Comercio, Rural, Bancaria, Policial), en el caso de exista la posibilidad de haber percibido otros ingresos se realiza seguimiento a efectos de que pueda aumentar sus remuneraciones.
- Se rastrea y coteja toda la información que se obtiene de BPS y la que brinda el funcionario sobre su historia laboral.
- Ante la detección de posibles angustias y miedos por parte de los funcionarios ante esta etapa de finalización laboral, Cuentas Personales realiza la derivación correspondiente a la Oficina de Desarrollo de RRHH.
- Favorecer en la/os funcionaria/os que están próxima/os a desvincularse de la empresa el sentimiento de autonomía.
- Promover el empoderamiento de un proyecto de vida propio.
- Propiciar el reconocimiento y valoración de los años de trabajo.
- Contribuir a la asunción y elaboración del cambio en su cotidianeidad
- Trabajar sobre el proceso interno de cambio de rol y continuidad de identidad personal.
- Derribar mitos acerca de “la jubilación”.

### Alcance

Toda/os la/os funcionaria/os que han iniciado sus trámites jubilatorios o que se hubieran jubilado recientemente.

A su vez, se hace extensivo a aquella/os funcionaria/os que por su edad se encuentren próxima/os al egreso por causal jubilatoria.

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	OBJETIVO	QUIENES LA REALIZAN	TIEMPO	LUGAR
Primer taller	Conocer las implicancias y sentimientos que genera en los funcionarios el cese en la actividad laboral	Equipo de trabajo	1 encuentro	Salones de capacitación de la Administración
Segundo taller	Compartir experiencias, enseñanzas, aprendizajes en lo que ha sido su actividad laboral y repensar la inscripción de la nueva rutina en su cotidianeidad.	Equipo de trabajo	1 encuentro	Salones de capacitación de la Administración

## **CONCLUSIONES**

- La/os participantes del taller reflexionan acerca de las implicancias en su cotidianidad de la desvinculación laboral.
- Fortalecen su autoestima, autonomía y el empoderamiento de su proyecto personal.
- Se apropian de la idea de cambio que la desvinculación trae aparejado y fortalecen sus capacidades y potencialidades.
- Revalorizan sus experiencias en los años de trabajo.
- Reconocen que la Empresa oficia de facilitadora ante las gestiones e informaciones que recaban en su propio beneficio jubilatorio.
- Depositán confianza hacia la Empresa.
- Se genera un proceso identificatorio en el cual se encuentran con sus pares al compartir sus historias de vida.
- Se sienten sostenidos y contenidos ante el discurso del otro por encontrarse en un proceso en común.
- Se generan nuevos vínculos.
- Se intenta fomentar la valoración de esta nueva etapa que se va a transitar, aceptando las pérdidas que con ello se podrían originar e incentivando nuevas búsquedas.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- ❖ Bianchi, D; Loarche, G. “¿El trabajo es salud?” en “VI Jornadas de Psicología Universitaria. La Psicología en la realidad actual”. 3, 4 y 5 de abril, 2003. Editorial Psicolibros.
- ❖ Canzani, Agustín. “Capacitación en gerencia social. Diseño de proyectos. Definición de involucrados, problemas y objetivos”.
- ❖ Corsino, Daniel. “Cómo hacer un proyecto”, en: Apuntes básicos de capacitación. Editorial Claeh.
- ❖ Dabas, E. “Red de redes. Las prácticas de la intervención en redes sociales”. Editorial Paidós. Buenos Aires- Argentina, 1993.
- ❖ Dabas, E. “Redes sociales, familia y escuela”. Editorial Paidós, 1998.
- ❖ Fernández, L.; “Instituciones Educativas. Dinámicas Institucionales en Situaciones Críticas”;
- ❖ Klefbeck, J. “Los conceptos de perspectiva de red y los métodos de abordaje en red”. En “Redes. El lenguaje de los vínculos. Hacia la reconstrucción y fortalecimiento de la Sociedad Civil.” Compiladoras: Elina Dabas y Denise Najmanovich. Editorial Paidós. Bs. As. Argentina, 1995.
- ❖ Montero, M. “Entre el asistencialismo y la autogestión: la Psicología Comunitaria en la encrucijada”. Conferencia dictada en el Encuentro Universitario de Psicología. Rosario-Argentina. 1993.
- ❖ Pérez Serrano, G. “Elaboración de proyectos sociales. Casos prácticos”. Narcea, S.A. de Ediciones Madrid, 1997.