

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACION EDUCATIVA

**“VOLUNTARIADO DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA (UNED) EN EL PERIODO 2004-2008
EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL ADSCRITOS A LA
DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN DE LA UNED”**

**Presentado a la Escuela de Administración Educativa para optar por el
grado y título de Licenciada en Ciencias de la Educación con Énfasis en
Administración de Programas de Educación No Formal**

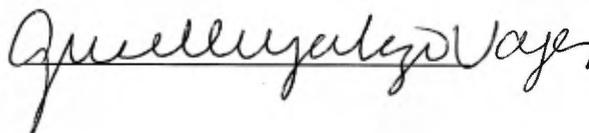
MARJORIE ABARCA PICADO

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2010

TRIBUNAL EXAMINADOR

M.S.c. Guiselle M. Garbanzo Vargas
Directora
Escuela de Administración Educativa



Dra. Adilia Eva Solís Reyes
Directora del Proyecto



M.A.U. Flora Eugenia Salas Madriz
Lectora



M.T.Ed. Manuel Luján Ferrer
Lector



Lic. Eithel Montiel Ortega
Profesor invitado

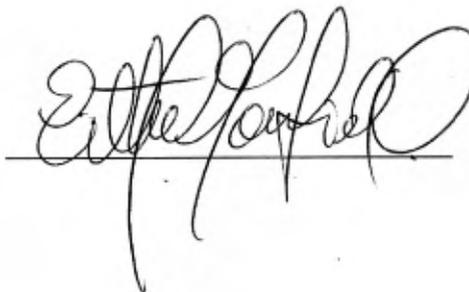


TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
Resumen de Tesis.....	ix
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. Justificación del estudio.....	4
2. Problema, preguntas de investigación y objetivos del estudio.....	5
CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	9
1. La educación no formal.....	9
2. Características de las instituciones de la educación no forma.....	11
3. Espacios y acciones de la educación no formal.....	12
4. Políticas de la educación no formal en América Latina.....	13
5. Visión contemporánea de la educación no formal.....	15
6. Situación de la educación no formal en Costa Rica.....	17
7. Principios de la administración de Proyectos de Educación no Formal.....	19
8. Visión de Proceso.....	21
9. Gestión de Procesos de educación no formal.....	21
10. Viabilidad y pertinencia de un programa de educación no formal.....	22
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	24
1. Introducción al tema sobre voluntariado.....	24
2. Concepto del voluntariado.....	25
3. Teorías del voluntariado.....	25
4. Características del acto voluntario.....	28
5. Motivaciones del voluntariado.....	28
6. Beneficios del voluntariado.....	29
7. Voluntariado en América Latina.....	30
7.1. Pasado y presente.....	30
7.2. Demostraciones a favor del movimiento voluntario latinoamericano.....	32
8. Voluntariado en Costa Rica.....	36
9. Voluntariado de estudiantes universitarios.....	37

TABLA DE CONTENIDO

10. Concepción y experiencias de voluntariado de personas mayores y jubiladas en Europa y América Latina	38
10.1. Voluntariado en personas mayores	38
10.2. Experiencias de voluntariado en España	40
10.3. Experiencias de voluntariado en Costa Rica	41
11. Relación entre educación y voluntariado	42
12. La responsabilidad social universitaria..	45
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	47
1. Investigación documental y trabajo de campo	47
2. Identificar el perfil profesional del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008.....	48
3. Etapas del trabajo de campo	49
4. Explorar la disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, para el trabajo docente voluntario en un programa de Educación no Formal adscrito a la Dirección de Extensión de la universidad, orientado a población con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o sectores que demanden acciones de capacitación y actualización ubicados en la Gran Área Metropolitana.....	50
5. Elaboración del cuestionario.....	50
6. Realización del grupo social	51
7. Determinación de medios y recursos disponibles	51
8. Sistematización de la información	52
9. Análisis de resultados	53
CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	54
1. Identificación del perfil profesional del personal académico jubilado de la UNED en el período 2004-2008.....	54
1.1 Sexo femenino y masculino de la población en estudio	54
1.2 Edad de la población en estudio	55
1.3 Años de servicio en el sector público.....	56
1.4 Experiencia laboral acumulada	57
2. Explorar la disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, para el trabajo docente voluntario en un programa de Educación no Formal adscrito a la Dirección de Extensión de la universidad, orientado a población con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o sectores que demanden	

TABLA DE CONTENIDO

acciones de capacitación y actualización ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana	58
2.1 Entrevista telefónica a población de estudio para indagar la disponibilidad y viabilidad de la Propuesta	59
2.2 Actividades actuales de la población entrevistada	59
2.3 Participación en actividades voluntarias de la población entrevistada	60
2.4 Tipo de participación voluntaria.....	61
2.5 Beneficios de las actividades voluntarias	62
2.6 Participación voluntaria en labores de docencia de programas de acción social en la UNED	62
2.7 Áreas o temas de interés para realizar labores voluntarias	64
2.8 Interés participativo en entrevista grupal para obtener información operativa sobre la eventual implementación de un programa de voluntariado docente.....	64
2.9. Grupo focal	65
3. Determinar los medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado en la población académica jubilada de al UNED en el período 2004 - 2008	68
3.1 Entrevista a informantes claves o expertos para establecer los medios y recursos disponibles para promover el voluntariado en la población académica jubilada.....	68
3.2. Alcances de la entrevista con la directora de la Dirección de Extensión de la UNED	68
3.3. Documento de políticas, objetivos y acciones estratégicas 2010 de la UNED	70
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.....	72
1. Conclusiones	72
1.1 Perfil óptimo académico- profesional del personal jubilado de la UNED	72
1.2 Disponibilidad hacia el voluntariado.....	72
1.3 Manifestaciones del grupo focal.....	73
1.4 Medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado.....	74
1.5 Diseño de un programa de Educación no Formal de voluntariado adscrito a la Dirección de Extensión de la UNED, dirigido a localidades de la Gran Área Metropolitana	74
2. Recomendaciones	75

TABLA DE CONTENIDO

2.1. Reconocimiento a las personas jubiladas por su contribución y desarrollo del proyecto educativo a distancia de la UNED.....	75
2.2. Concepción errónea del cese de funciones por jubilación	75
2.3 Creación de iniciativas voluntarias vinculantes para funcionarios y funcionarias en proceso de prejubilación.....	76
2.4 Capacitación sobre el uso del ocio creativo y los beneficios de las actividades de voluntariado para personas en proceso de prejubilación	76
2.5 Importancia de la Educación no formal para el cumplimiento de la responsabilidad social de la UNED	76
CAPÍTULO VII. PROPUESTA DE PROGRAMA	78
7. Propuesta de implementación de un programa de educación no formal en la Dirección de Extensión de la UNED con personal voluntario académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008	78
7.1. Justificación de la propuesta.....	78
7.2. Objetivo de la propuesta	79
7.3 Población voluntaria académica jubilada de la UNED	79
7.4 Políticas y regulaciones del voluntariado en la institución.....	79
7.5 Poblaciones destinatarias del programa de educación no formal.....	80
7.6 Gestión del proyecto.....	80
7.7 Perfil y funciones del coordinador	81
7.8 Convocatoria y modalidad de atención de la propuesta.....	82
7.9. Recibimiento y atención de los voluntarios	86
7.10. Formación del voluntariado.....	87
7.11. Condiciones legales	88
7.12. Planificación, seguimiento y evaluación del programa de educación no formal formal	88
VIII. BIBLIOGRAFÍA	90
IX. ANEXOS.....	95

LISTA DE CUADROS

CUADROS	PÁGINA
1. Frecuencia del número de mujeres y hombres de la población jubilada académica de la UNED en el año 2004- 2008	53
2. Frecuencia de la edad de la población jubilada académica de la UNED en el período 2004-2008	54
3. Años de servicio en el sector educativo de la población académica jubilada de la UNED en el período 2004-2008	55
4. Experiencia laboral acumulada de la población académica jubilada de la UNED en el período 2004-2008	56
5. Interés participativo de la población entrevistada en labores de docencia de programas de educación no	61
6. Áreas semejantes de interés de los participantes en la entrevista telefónica y el grupo focal.....	66
7. Propuesta de implementación de un programa de educación no formal	82

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	PÁGINA
1. Participación Voluntaria	59
2. Tipo de participación voluntaria de la población jubilada de la UNED	60
3. Beneficios del voluntariado	61
4. Interés participativo en programas de acción social	62
5. Áreas de interés de participación voluntaria	63

RESUMEN DEL PROYECTO

“VOLUNTARIADO DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA (UNED) EN EL PERIODO 2004-2008 EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN DE LA UNED”

Esta investigación se fundamenta en un estudio exploratorio y en un diagnóstico situacional para indagar la viabilidad y pertinencia de un programa de educación no formal cubierto con personal voluntario de la población académica jubilada en el período 2004-2008 y contribuye significativamente para que la UNED logre su misión institucional por medio del desarrollo del aprendizaje continuo de programas orientados a sectores sociales que requieren acciones de participación y capacitación.

La importancia de esta investigación es canalizar el potencial que representa la población jubilada académica y la pérdida que implica su retiro temprano del contexto universitario, renunciar a su participación voluntaria representa un derroche que; de acuerdo con la escasez de recursos humanos con esas características, constituye falta de visión y refleja perjuicios que lesionan la unión y el orden social que demanda la participación de la ciudadanía.

Otra razón esencial, es el vínculo que se establece entre educación no formal y voluntariado que poseen una conexión excelente para establecer acciones socioeducativas en diferentes áreas del quehacer humano, principalmente para favorecer y fortalecer la calidad de vida e impulsar el fortalecimiento de los valores y principios de la coexistencia social. Ambos conceptos presentan un cambio trascendente en su concepción y su dimensión social, tienen carácter dinámico acorde con el contexto, con los cambios y las demandas sociales.

El capítulo III aborda el tema del voluntariado, en el contexto latinoamericano señala las principales demostraciones a su favor, destaca el cambio en su concepción y dimensión social y lo sitúa como factor de cambio y transformación social.

La propuesta de un programa de educación no formal, responde a la razón principal de la investigación para orientar la capacidad y beneficios, que posee la

incursión de la población jubilada, y su vinculación en el contexto nacional para su propio beneficio y el de sectores con menos posibilidades de inclusión y participación.

La propuesta de implementación de un programa de educación no formal con personal voluntario académico jubilado de la institución en el periodo 2004-2008, será un proyecto innovador porque por primera vez se logrará vincular un sector de funcionarios jubilados voluntarios en un programa; este acontecimiento sienta las bases para el inicio de una forma de participación dinámica, donde tanto la población retirada como los destinatarios de los programas, pueden beneficiarse recíprocamente de la acción; servirá de ejemplo para que otras instituciones apuesten por el voluntariado como una forma de inclusión social, que estimula y fortalece los valores éticos y la calidad de vida de la sociedad.

La propuesta se realizará desde su propia visión y condición de retiro laboral; se hará de acuerdo con sus propias sugerencias y apostará hacia el logro de los beneficios de los participantes.

La implementación de la propuesta fortalecerá el camino hacia el envejecimiento activo; estimulará el crecimiento del capital social, la tolerancia y el respeto a las diferencias y estimulará la creación de valores.

Capítulo I

Introducción

Esta investigación tiene el propósito de indagar la viabilidad política, social y técnica para proponer un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), que incorpore a la población académica jubilada de esa institución de forma voluntaria en el periodo 2004-2008; y, de este modo, fortalecer su misión, en lo relativo al vínculo con la sociedad.

Por otro lado, se busca aprovechar el conocimiento y la experiencia acumulada del personal académico jubilado en diferentes programas de educación no formal, ya que el beneficio es recíproco porque promueve la participación voluntaria de personas que están en una nueva etapa de vida, en la cual cuentan con una mayor disponibilidad de tiempo.

Asimismo, favorece el mejoramiento de la calidad de vida de diferentes sectores sociales ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana con menores oportunidades de inclusión educativa y participativa; también, se pueden beneficiar otros grupos que requieran acciones de capacitación en proyectos de reinserción laboral, reciclaje profesional, perfeccionamiento profesional y alfabetización tecnológica, entre otros.

Las personas académicas jubiladas de la UNED en los últimos cinco años, se caracterizan por una excelente formación profesional y docente (véase anexo 1), que no se aprovecha, debido a que esta población pierde el vínculo con las actividades educativas. Otro aspecto que identifica a este grupo es la edad temprana de retiro, porque cotizaron para el régimen de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional que reúne a los trabajadores de la educación. En este sistema los contribuyentes se jubilan por años de servicio y no por edad. En relación con la edad de retiro, Cruz (2007) señala que *“... se considera que esta etapa es por lo general el periodo más fructífero y creativo del*

trabajo profesional” (p. 60). La jubilación no es sinónimo de disociación de las actividades sociales y personales, de igual modo, este grupo tiene cada vez mayor presencia, relevancia y poder de decisión en la sociedad.

La educación no formal presenta condiciones particulares de continuidad, espontaneidad, desvinculación de sistemas reglados y oficializados. Al respecto, *“La educación no descansa, el desarrollo del ser humano está en continuo proceso”* (Torres y Pareja, 2007, p. 13), de forma tal que es un medio propicio de vinculación y participación que le permite a la persona jubilada mantenerse activa, actualizada e incorporada de forma voluntaria en diversas actividades. Su papel como personas voluntarias en procesos de intervención socioeducativa constituye uno de los mayores aportes a la sociedad.

Para el desarrollo de la propuesta, se adoptó el enfoque de Gestión de Procesos de educación no formal, propio de escenarios complejos e impredecibles, que contribuye a darle organización al conjunto de actividades y recursos necesarios para gestionar los procesos educativos. En este estudio, se parte de la concepción de que las organizaciones voluntarias trabajan sin fines de lucro, realizan diversas actividades como necesidad personal para ayudar a otras personas, para contribuir de forma útil al mejoramiento de la sociedad, por altruismo y, especialmente, porque se establece contacto con personas afines, surgen nuevas experiencias y se fortalece la igualdad para acceder a los bienes sociales, culturales y educativos existentes.

La participación de las personas jubiladas en acciones socioeducativas es casi nula, debido a una tendencia generalizada en la sociedad, a no considerar el potencial que poseen por su formación y experiencia de vida, razón por la cual pueden contribuir de manera considerable al desarrollo social.

Con base en lo expuesto hasta ahora, la razón fundamental de esta investigación es canalizar el potencial del personal académico jubilado y la pérdida que implica su retiro temprano del contexto universitario. De igual modo, se apoya en el beneficio de la inclusión de académicos jubilados de la UNED y el impacto de sus actividades docentes, a favor de sectores sociales que requieren acciones de capacitación y colectivos con menos posibilidades de inclusión y participación educativa; dichos sectores, por medio de un programa de educación no formal, podrán acceder a los beneficios de una formación flexible, participativa y contextualizada.

Antecedentes

Según los registros de la UNED, en el periodo 2004-2008, 55 docentes cesaron sus funciones por jubilación. De ese número, únicamente un 7% mantiene vinculación con la UNED, porque laboran un $\frac{1}{4}$ o $\frac{1}{2}$ tiempo en investigación en el Sistema de Estudios de Posgrado.

La jubilación se entiende “como un evento inevitable del ciclo de la vida y se define como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona” (Cruz, 2007, p. 31); igualmente, la jubilación es un acontecimiento paradójico porque las personas ansían su llegada, que constituye una victoria o derecho de la clase trabajadora, pero que se transforma en un mandato que tiene efectos negativos, como la pérdida de roles sociales que conforman la identidad.

Los principales aspectos que las personas jubiladas y sus familias señalan como problemáticos son la pérdida: de metas e ilusiones, del círculo de amigos, de poder y prestigio, el rompimiento de la rutina familiar, depresión por no tener “nada que hacer”, preocupación por los ingresos económicos, sentimientos de inutilidad y estorbo, disminución de iniciativa, problemas de sueño, falta de energía, inactividad, descuido físico. El proceso de adaptación puede impactar emocionalmente, provocar angustia, pérdida de valoración social, pérdida de poder, de oportunidades, de contacto y deterioro de las relaciones sociales. La presencia de estos problemas no siempre se asocia a la etapa de jubilación. (Abarca, 1991).

La jubilación constituye un momento único y significativo en la vida de las personas que durante muchos años estuvieron dedicadas a una actividad laboral y, paralelamente, esta actividad constituyó el eje alrededor del cual se regularon las principales acciones y actividades de la persona. Este momento es ambivalente, porque representa la disponibilidad de tiempo que no se tuvo por la sujeción al trabajo; pero, por otra parte, es posible que el exceso de tiempo libre, aún cuando se haya planificado la jubilación, no se canalice adecuadamente y se produzca un efecto negativo en las personas.

La jubilación por sí misma no es un inconveniente como tal, son sus manifestaciones y repercusiones negativas las que impactan la inclusión y participación social de las personas jubiladas. Como un período de transformaciones, la fase de jubilación está condicionada por la capacidad de adaptación de la persona, por la actitud hacia la vida, la autoestima, la habilidad para enfrentarse a lo nuevo, así como por la

capacidad de la familia y la sociedad para comprender la nueva situación y del apoyo que se brinde para que la persona jubilada desarrolle intereses, retos y oportunidades para el aprovechamiento de su experiencia y talento. En este contexto, la jubilación significa un cambio de vida, que pasa de ser un problema personal y particular a convertirse en expresión social que necesita de la asistencia civil y la mediación institucional.

1. Justificación del estudio

La población académica jubilada de la UNED en el periodo 2004-2008, se caracteriza porque tiene pocos vínculos académicos con la institución. Esta ruptura perjudica sensiblemente a las personas jubiladas que tienen la necesidad y el derecho de continuar integradas a la sociedad, a través de actividades voluntarias y de participación social. Por su parte, la comunidad académica universitaria y nacional no posee mecanismos, al menos sistematizados, para el empleo de este recurso humano en beneficio de programas de educación no formal y de proyectos sociales organizados.

Resulta paradójico que la sociedad costarricense, basada en la democracia y la igualdad de derechos y deberes ciudadanos, no posea lineamientos ni políticas que consideren la participación activa de la población jubilada y se desestime el capital humano que representan estas personas, que poseen un conocimiento y experiencia acumulada tras la investigación o desempeño por muchos años de sus funciones académicas-profesionales.

Desde el punto de vista socioeconómico, renunciar al aporte de estas personas representa un derroche que, de acuerdo con la escasez de recursos humanos con esas características, constituye falta de visión y refleja prejuicios que lesionan la unión y el orden social que demanda la participación de la ciudadanía.

En diferentes contextos el voluntariado se manifiesta como fenómeno necesario y virtuoso, “... *el voluntariado está ahora de moda*” (Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1995, p. 37). Adquiere relevancia ante las limitaciones para hacer frente a los gastos sociales, por lo cual, el voluntariado constituye una variación del paradigma social que promueve la gratitud y situaciones donde las personas entregan parte de sí y participan con otras.

Es necesario tener claro que el voluntariado no reemplaza los lineamientos y acciones públicas de bienestar social, sino que el concurso de las acciones públicas debe

coincidir con las iniciativas privadas. El vínculo entre voluntariado y personas jubiladas se fortalece y cada vez más personas jubiladas inician acciones voluntarias. Este fenómeno se extiende y transforma la condición de las personas jubiladas a sujetos socialmente activos con posibilidad de aportar al desarrollo social y de establecer la identidad grupal (INSERSO, 1995).

De acuerdo con el Estatuto Orgánico de la UNED (2000), dentro de sus funciones está la oferta de cursos de capacitación y programas de extensión. Al respecto, la educación no formal contribuye, por medio de la incorporación de población jubilada, a la realización de estas funciones e impulsa el propósito de la Dirección de Extensión Universitaria, que se propone el desarrollo del aprendizaje continuo por medio de programas, proyectos y actividades, dirigidos especialmente a los sectores más desvinculados de la educación, para otorgarles opciones reales y equitativas de inclusión en la sociedad. Por consiguiente, es importante incorporar a esta población en un programa de educación no formal que oferte la Dirección de Extensión, ya que *“La educación no formal ofrece una abundante y dispar perspectiva, no solo en cuanto a sus funciones educativas, sino también con relación a las instituciones, agentes, métodos y procedimientos que forman parte de esta particular modalidad educativa”* (Torres y Pareja, 2007, p. 20).

La población académica jubilada de la UNED en el periodo 2004-2008, en programas de extensión, constituye el centro de interés de este estudio, junto con la UNED y los sectores sociales ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana que por diversas razones han tenido menores oportunidades de acceso a la educación formal y que se pueden beneficiar con la propuesta de un programa de educación no formal, también se pueden favorecer otros sectores que demanden acciones de capacitación en programas de reinserción laboral, perfeccionamiento profesional, alfabetización tecnológica y otras áreas de interés como el fortalecimiento de valores y la calidad de vida.

2. Problema, preguntas de investigación y objetivos del estudio

Con base en lo mencionado hasta ahora, el problema de investigación fue:

¿Cómo integrar al personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008 en un programa institucional de voluntariado en educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión?

De acuerdo con el problema, las preguntas de investigación fueron:

1. ¿Cuál es el perfil profesional del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008?
2. ¿Cuál es la disponibilidad del personal académico jubilado para el trabajo voluntario en programas de educación no formal?
3. ¿Cuáles son los recursos y medios disponibles en la UNED, para propiciar el voluntariado en la población jubilada en el periodo 2004- 2008?
4. ¿Cuáles son las necesidades de formación de las comunidades con menos posibilidades de inclusión y participación en la educación formal, en la Gran Área Metropolitana?
5. ¿Cómo gestionar desde la Dirección de Extensión de la UNED el diseño de un programa de educación no formal con la participación del personal académico jubilado de la institución, orientado a sectores sociales con menos posibilidades de inclusión y participación de la educación formal y con necesidades de capacitación y formación para la vida, ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana?

Con base en el problema y las preguntas de investigación, se propusieron los siguientes objetivos:

Generales:

1. Analizar la viabilidad y pertinencia de un programa de extensión cubierto con personal voluntario de la población académica jubilada de la UNED en el periodo 2004-2008, orientado a sectores sociales con menos posibilidades de inclusión y participación de la educación formal, ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana.

2. Diseñar un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la UNED, con profesorado voluntario conformado por personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008.

Específicos:

1. Identificar el perfil profesional del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008.
2. Explorar la disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, para el trabajo docente voluntario en un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la universidad, orientado a población con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o sectores que demanden acciones de capacitación y actualización ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana.
3. Determinar los medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado en la población académica jubilada de la UNED en el periodo 2004- 2008.
4. Diseñar un programa de educación no formal de voluntariado adscrito a la Dirección de Extensión de la UNED, dirigido a localidades de la Gran Área Metropolitana.

Esta investigación se estructura en siete capítulos, la parte introductoria expone la posibilidad de orientar el potencial del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008 en programas de educación no formal para el beneficio de los docentes y de sectores sociales que requieren acciones de capacitación y actualización.

El segundo capítulo aborda la importancia y evolución de la educación no formal en América Latina que se perfila en el futuro inmediato como alternativa; que permitirá a las personas desde la niñez hasta la etapa adulta oportunidades para el desarrollo sociocultural.

El tercer capítulo muestra el progreso e impacto del voluntariado desde el inicio de los movimientos de independencia en Latinoamérica hasta la actualidad, relata los principales aportes y desafíos que representa como herramienta para el cambio y la transformación social.

En el capítulo cuarto se brinda el diseño metodológico utilizado tanto en la indagación documental como en las diferentes etapas del trabajo de campo.

El capítulo quinto incluye la presentación de la sistematización y el análisis de los datos obtenidos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

El sexto capítulo reúne las conclusiones y recomendaciones finales de acuerdo con los resultados del diagnóstico de los y las participantes en la investigación y de los hallazgos del estudio.

El capítulo final contiene la propuesta de un programa de educación no formal que representa la razón principal del estudio, para canalizar la capacidad y beneficios de la incursión de la población jubilada y su vinculación en el contexto universitario, para su propio beneficio y el de sectores sociales con necesidades de capacitación y actualización.

Capítulo II

Revisión de literatura

1. La educación no Formal

La educación no formal toma importancia en el mundo a partir de la década de 1960, a raíz de las carencias y obstáculos educativos que caracterizaron principalmente a los países subdesarrollados; y conforme a estudios e investigaciones económicas, políticas y pedagógicas realizadas, se reveló la existencia de equivocaciones e incapacidad en la educación formal para atenuar las diferencias sociales; esta situación adquirió relevancia para las instituciones e investigadores que tenían la responsabilidad del desarrollo y la asistencia de las acciones en el contexto internacional; así surge el concepto de Educación no Formal (UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

Vásquez (1998), expresa sobre el surgimiento del concepto de educación no formal, que más allá de una cuestión de fechas es necesario examinar la noción en relación con las circunstancias y las preocupaciones que determinaron su advenimiento; para Coombs y Ahmed las inquietudes sobre la pobreza en los contextos rurales originaron la atención por la educación no formal. El concepto “... surge como consecuencia de reconocer que la educación no puede considerarse como un proceso limitado en el tiempo y en el espacio, confinado a las escuelas y medido por los años de asistencia” (Vásquez, 1998, p. 1).

La década 1960 se caracterizó por el crecimiento demográfico de las naciones del Tercer Mundo, precisamente, la educación no formal representó una táctica formativa contundente para atender a los sectores sociales que no podían acceder a la enseñanza básica; gradualmente, se fue posicionando como una alternativa complementaria o suplementaria de la educación escolar. Vásquez (1998), indica que surgió para atender nuevas insuficiencias y peticiones que resultaban fuera del ámbito escolar; destaca un

hecho evidente aceptado por la sociedad, la escuela, e inclusive la misma universidad, concede, “en el mejor de los casos”, una formación elemental y unas destrezas para seguir aprendiendo; sin embargo, esta debilidad del sistema educativo formal puede superarse a través de la nueva destreza formativa.

A causa de estas fundamentaciones se origina una distinción en la concepción de la educación y surgen tres diferentes puntos de vista: educación informal, educación formal y educación no formal; los mismos se relacionan, asemejan y oponen de acuerdo con factores de duración, universalidad, institución y estructuración. El paso del tiempo ha superado esta postura y se habla de la integración que vence la confrontación de los enfoques y los sitúa dentro de un panorama dinámico, que conforma un subsistema educativo que se extiende durante el transcurso de la vida de las personas y las colectividades (Vásquez, 1998).

El desarrollo de la educación se manifiesta de forma constante desde las primeras hasta las últimas etapas de la vida, el aprendizaje no se circunscribe al espacio físico de una determinada institución, el quehacer de la educación no formal no se reduce al sitio único de la escuela y no se sujeta al esquema estricto y establecido de la educación formal, se caracteriza porque representa variedad y abundancia de vías para que las personas desarrollen las habilidades intelectuales y éticas e, igualmente, facilita los mecanismos para que se puedan preparar por ellas mismas.

Torres y Pareja (2007) definen la educación no formal de la siguiente forma: *“Entendemos por educación no formal el conjunto de procesos, medios e instituciones, específica y diferenciadamente diseñados, en función de explícitos objetivos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados propios del sistema educativo reglado”* (p.17). Los elementos que la establecen son los propósitos, agentes, contenidos-metodología, ubicación espacio-temporal y financiación-gestión:

- Los propósitos de la educación no formal: son diversos y abundantes; pueden comprender el progreso de habilidades psicomotoras, aprendizaje de actitudes, identificación de conocimientos hasta las destrezas de naturaleza intelectual.
- Los agentes: son los participantes o beneficiarios del acto educativo e incluye a los educadores, ayudantes y estudiantes. La formación de los educadores puede ser completamente profesional o bien personas que apenas poseen alguna formación

básica pero que se caracterizan por su carácter voluntario.

- Los contenidos y la metodología: en educación no formal se utilizan variedad y cantidad de ellos; están impregnados de la cultura dominante, se acomodan a las diferencias de los participantes y a los contextos donde se desarrolla la actividad pedagógica; la atención es personalizada y particular. La metodología cambia de acuerdo con la función de las personas y las condiciones del entorno.
- El elemento espacio temporal: con la ayuda de los medios audiovisuales y tecnológicos no existen limitaciones en el espacio ni en el tiempo; puede producirse desde la residencia hasta en un sitio a cielo descubierto o en algún lugar previsto para tal evento, del mismo modo los horarios no son estrictos por lo que cada persona o grupo utiliza el tiempo según su comodidad.
- Sobre la financiación y gestión: necesariamente se requiere el dinero para desarrollar cualquier programa de educación no formal y por consiguiente el financiamiento debe provenir de los mismos usuarios o de alguna entidad pública, privada o no gubernamental que done el dinero; no obstante, esta modalidad se caracteriza por costos bajos sin deterioro de la calidad; en relación con la gestión se indica que las mismas instituciones se autocontrolan y son los mismos agentes quienes se enrolan y participan de forma activa en los contextos no formales.

2. Características de las instituciones de la educación no formal

Las instituciones de educación no formal ofrecen diversidad de planes de formación social y cultural que poseen los siguientes atributos:

- a. La asistencia a las acciones que programan las instituciones es voluntaria, significa que se asiste sin que medie la obligatoriedad ni necesidad; se acude porque se desea.
- b. El disfrute de las actividades no contempla la necesidad de requisitos escolares o académicos.

- c. Las actividades socioculturales no tienen matiz lucrativo, ni son demostración para la consecución de un título.
- d. El tiempo en el que se llevan a cabo las acciones, de prioridad, es tiempo libre.
- e. La formación que se persigue por medio de actividades intelectuales, físicas, artísticas, sociales, de juego, se integra en un desarrollo común donde participan las personas que se interesan en la posibilidad de cambio personal y comunal; las acciones son medios para el progreso de la auto organización.
- f. Las actividades poseen carácter de conjunto (Torres y Pareja, 2008).

3. Espacios y acciones de la educación no formal

Los diferentes espacios y acciones de la educación no formal son múltiples, una clasificación funcional es una forma sencilla para organizar el conjunto diverso y mostrar su amplia representación; las acciones van desde la educación permanente como la formación y capacitación para el trabajo, hasta actividades que complementan la educación formal o bien la reemplazan, como la alfabetización (Arizmendi, Bautista, Bocanegra y Rodríguez, s. f.).

Entre las funciones vinculadas con la sustitución, reemplazo y compensación se señalan las siguientes:

1. Propuestas como actividades y recursos elaborados para la escuela, pero creados en otro contexto y el desarrollo de acciones educativas propiamente no formales como la alfabetización de adultos.
2. Las referidas con el trabajo: incluyen acciones como la formación ocupacional, proyectos de reinserción laboral, capacitaciones, reciclaje profesional, perfeccionamiento profesional, formación sindical, alfabetización tecnológica y orientación profesional, entre otros.
3. Aquellas vinculadas con el ocio y la formación cultural sin fines de lucro: se citan en este apartado las actividades de tipo artístico, deportivas y de

formación intelectual; comprende también las actividades relacionadas con la pedagogía del ocio y acciones del campo de la animación sociocultural.

4. Las funciones relativas a diferentes ámbitos de la vida diaria y social: se mencionan los programas de educación sanitaria, cursos para padres, capacitación del consumidor, formación de militantes en partidos, capacitación de voluntarios para los ONG, cursos de economía familiar, y espacios ciudadanos (Arizmendi y otros, s. f.).

Esta clasificación no tiene la intención de crear un repertorio de los escenarios de la educación no formal; intenta mostrar que va más lejos de los enfoques convencionales de la educación de adultos; contempla las diversas acciones humanas que ocurren en la sociedad civil que pueden transformarse en educativas; es pertinente mencionar considerar los nuevos espacios culturales y tecnológicos y otras áreas de la vida de carácter virtual (Vásquez, 1998).

4. Políticas de la educación no formal en América Latina

Para identificar los programas educativos es preciso referirlos a las condiciones sociales y a los movimientos colectivos que motivaron su evolución. De acuerdo con Torres (1995), se distinguen dos situaciones primordiales: una oportunidad social de activación política y participación de la ciudadanía que corresponde a un momento histórico en que el juego de la transición social supera las fuerzas del orden, y un hecho social en el orden sociopolítico que es reforzado a través del dominio político y la participación limitada de los ciudadanos; en el marco de estas dos coyunturas para la indagación de la educación de adultos como política pública se establecen cuatro perspectivas dominantes en la educación no formal, que se describen a continuación:

- *Modernización del capital humano*: La educación y, específicamente, la educación de adultos, es una alternativa íntimamente relacionada con el desarrollo socioeconómico; se entiende como el crecimiento del producto social que toma como

patrón el modelo de las sociedades capitalistas avanzadas de Occidente. La educación de adultos y la alfabetización son factores esenciales para incrementar las redes con sociedades innovadoras, para transformar culturas conservadoras que obstaculizan el desarrollo, para posibilitar el progreso de la diversidad social en la aceptación de mejoras (Torres, 1995).

- *Pedagogía del oprimido y la educación popular:* Este enfoque manifiesta que las dificultades de la educación no son cuestiones pedagógicas ni metodológicas, son de índole política. Los proyectos educativos para adultos se elaboran expresamente para la cooperación pedagógica o política con grupos sociales marginados educativamente; se interpretan como actividad cultural, cuyo propósito es la concienciación. Este movimiento se distingue por la desvinculación con el Estado y la burocracia del ejercicio educativo; busca espacios de acción fuera del contexto escolar para evitar la represión y la injerencia institucional, lo que origina que los promotores de esta alternativa pedagógica se sitúen en espacios cercanos a los partidos políticos, universidades y organizaciones religiosas. Esta pedagogía se inicia en Brasil y es representada por Paulo Freire; posteriormente se extiende a otros países como Chile, Granada, Nicaragua, México. La educación de adultos por medio de este enfoque se orienta hacia las necesidades y demandas de los colectivos y tiene una capacidad de respuesta más apropiada que la educación formal (Torres, 1995).
- *Idealismo pragmático:* Se apoya en diferentes posturas pedagógicas que comparten supuestos, objetivos y destrezas para la reforma y operación de sistemas educativos; uno de los principales representantes es John Dewey, cuya influencia es importante en todo el continente americano; según su enfoque cada ser humano tiene poder ilimitado que es necesario aprovechar en favor de la ciudadanía; y por otro lado, la herramienta decisiva de este proceso es la educación (Torres, 1995).
- *Ingeniería social:* Esta orientación se vincula con las dictaduras de América Latina y repiensa el concepto de educación como actividad de la ingeniería social; apunta hacia la desaparición de las clases sociales en el supuesto de la existencia de una élite técnica profesional y científica que desplazaría las clases sociales; la política de la ingeniería social se basa en educación formal extensa con niveles máximos de

inversión y utilidad y sistemas informales y no formales para grupos sociales ubicados en condiciones sociales desfavorables (Torres, 1995).

Estas perspectivas son una forma de ordenar las coherencias teóricas efectivas, dado que el Estado es un entorno de lucha; pueden estar de forma conjunta y contradictoria en la creación de la política educativa pública. Se manifiesta un antagonismo entre la educación popular y la educación de adultos; la primera es producto de la práctica que germina de las organizaciones de la sociedad civil, y la segunda, procede de la acción del Estado; esta oposición se evidencia igualmente en los métodos para la alfabetización y la educación de adultos (Torres, 1995).

Actualmente, en América Latina, por ejemplo, en la nación de Uruguay, las políticas de educación no formal para el Estado representan la elaboración de espacios diversos apropiados a las necesidades, motivaciones y dificultades de las poblaciones; es posible desde esta perspectiva una propuesta educativa adecuada a la situación de las personas sin que descuide la calidad, las demandas y los propósitos que conducen a la verdadera democratización de la educación, la cultura y la armonía social (UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

5. Visión contemporánea de la educación no formal

El surgimiento de las primeras instituciones de educación no formal datan del siglo XIX, actualmente persiste su vigencia y trascendencia; se perfilan como las instituciones protagonistas que en el futuro inmediato le proporcionarán a las personas desde la niñez hasta la etapa adulta, mayores actividades para el desarrollo sociocultural y el disfrute de tiempo libre y el ocio de que disponen; la propuesta educativa la ofertan tanto instituciones gubernamentales como no gubernamentales, con una forma de concepción de la educación que se dirige a diferentes gremios sociales (Torres y Pareja, 2008).

Hoy, la educación no formal se define en contraste con la educación escolarizada y contempla el aporte de la educación social y popular; sin embargo, la contribución entre ambas modalidades sucede en cualquier actividad que se lleve a cabo y se promueve en parques, centros culturales, talleres lúdicos, talleres de expresión, talleres laborales,

espacios de lectura, en las calles, en los deportes, en los internados y demás espacios de la vida cotidiana (UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

Independientemente del concepto de educación formal o no formal, se debe reelaborar el sentido propio de la educación para que desde diferentes contextos se avance hacia los propósitos y al desempeño social que determina la educación; asimismo, los Estados deben ser garantes de este proceso de forma exclusiva e irrevocable (UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

La educación no formal para satisfacer los objetivos lo hará en el marco de la educación permanente que supone la unión de las distintas clases educativas. Dentro de esta corriente, desde la Declaración de México, en 1979, los países latinoamericanos concibieron que el avance continuo en los diferentes espacios del saber, en particular la ciencia y la tecnología y los cambios socioeconómicos, obligan a que los sistemas educativos se plasmen y actúen en la educación permanente; con la observación que exista una correspondencia estrecha entre la educación escolar y la de otros ámbitos fuera de la escuela; y, por otro lado, se aprovechen apropiadamente las alternativas que proveen los medios de comunicación (UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

El contexto de la educación no formal es amplio y comprende tres áreas preferentes:

- Educación para el trabajo: por medio del aprendizaje y la obtención de actitudes sociales y laborales propicias que, simultáneamente con la capacitación en oficios, constituyen la oportunidad para lograr un empleo honorable.
- Educación para la participación ciudadana: con el tema de derechos humanos y su trascendencia se logra el aprendizaje y la práctica de los deberes y derechos cívicos que se requieren para la vida social.
- Educación para la salud y el bienestar: mediante la preparación y la asimilación de modelos y formas de vida saludables y la toma de conciencia de la problemática ambiental (UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura, 2006).

6. Situación de la educación no formal en Costa Rica

El Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL) con la cooperación del Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL), llevó a cabo un estudio analítico-descriptivo de la situación de la Educación para Jóvenes y Adultos entre los años 2002 y 2006, en 21 países de América Latina y el Caribe. La finalidad de esta investigación fue contar con una fotografía de la región que revelara el ámbito de la educación de jóvenes y adultos, y su conocimiento elemental y actual para proponer nuevos lineamientos de acción.

La Máster Patricia Badilla Gómez, en coordinación con la CREFAL, fue la responsable de realizar el estudio para la nación costarricense; se analizó el estado de la educación de las personas jóvenes y adultas. La propuesta de educación abarca a las personas que por diferentes razones no han podido terminar la educación formal o requieren de habilidades cognoscitivas y psicosociales que mejoren la calidad de vida y les abra el camino sociolaboral (Badilla, 2008). La investigación giró alrededor de la función que desempeña el Departamento de Educación de Adultos del Ministerio de Educación (MEP) y otras instancias como el Instituto Profesional de Educación Comunitaria (IPEC) y los Centros Integrales de Educación para Adultos (CINDEA) y el Programa de Nuevas Oportunidades Educativas Juveniles (PNOEJ) que atienden a las personas que nunca ingresaron al sistema educativo formal o se encuentran fuera por razones de desigualdad social (Badilla, 2008). Los principales hallazgos examinados fueron los siguientes:

- El estado de la educación de jóvenes y adultos en Costa Rica ocupa un lugar accesorio en las preferencias políticas y presupuestarias; las ofertas para hacer frente a las peticiones y carencias académicas de las poblaciones meta, presentan insuficiencias considerables (Badilla, 2008).
- No cuentan con infraestructura propia, ni adecuada; no poseen equipo, ni materiales exclusivos para el aprendizaje. Muestran carencia de recursos y proyectos de formación profesional para la preparación del personal docente y administrativo, especialmente, para que quienes atienden esta oferta aprendan los métodos específicos de la educación de jóvenes y adultos, y comprendan la problemática de la exclusión social. Los textos educativos tienen un diseño incongruente con las

particularidades sociales y formativas de la enseñanza y el aprendizaje de los usuarios; tampoco, se suministran eficazmente otros auxilios adicionales como becas, transporte y servicios de alimentación para apoyar su permanencia (Badilla, 2008).

- El diseño de estudio de tipo modular no es afín con el sistema de evaluación cuantitativa y cognoscitiva, predomina el método tradicional basado en la memorización de contenidos y en la aplicación masiva, se desestima el entorno de los estudiantes (Badilla, 2008).
- Los enfoques emergentes no recurren a procesos de enseñanza aprendizaje que estimulen la indagación, la creatividad, la reflexión grupal; no se ofrecen asignaturas que contribuyan a la formación integral del estudiante para apresurar el tiempo de estadía; ignorando factores como la condición socioeconómica, las carencias y algunas espacios formativos necesarios para la adquisición de habilidades fundamentales para la vida (Badilla, 2008).

El departamento de Educación de Jóvenes y Adultos evidenció las limitaciones evidentes para ordenar, verificar y valorar la propuesta. Esta ausencia de organización impide que el departamento en cuestión, asuma responsablemente su quehacer. Hay carencia de políticas que surjan del entorno nacional y, por tanto, no existe normativa que regule la propuesta educativa; igualmente, la oferta para el trabajo se caracteriza porque sigue el modelo de la educación formal y no atiende los grupos que se ubican fuera del sistema. En resumen, las políticas para la atención de la pobreza, el desempleo y el progreso social no guardan relación con la educación para jóvenes y adultos (Badilla, 2008).

El Sistema Integrado Nacional de Educación para la Competitividad (SINETEC) no ha plasmado la vinculación de las áreas de ciencia y tecnología con el ámbito de la producción nacional; de la misma forma, la educación superior conserva una transmisión insuficiente al sector productivo, lo que significa que las zonas más urgidas queden relegadas. No se articulan las acciones del SINETEC con el Departamento de Educación de Jóvenes y Adultos; tampoco, con otras organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales cooperantes que poseen una vasta experiencia educativa con estos colectivos y son ejemplo de empuje en su desempeño (Badilla, 2008).

La sociedad civil realiza valiosas actividades dirigidas a la educación de jóvenes y adultos a través de la educación no formal; no obstante, el efecto no cubre la colectividad costarricense y, en consecuencia, se reducen las acciones educativas en materia ambiental, variedad sociocultural y destrezas para combatir la pobreza por medio de iniciativas educativas que impulsen posibilidades de trabajo para los grupos sociales en situación de indiferencia social (Badilla, 2008).

Los resultados de la investigación muestran que es prioritario unir el tesón de la sociedad civil con el ámbito educativo, con la finalidad que la experiencia de las ONG y el conocimiento acrecentado de la educación popular logren la apropiación y transformación de las carencias de la educación de jóvenes y adultos. Es urgente sistematizar las experiencias para que generen aprendizaje para desarrollar acciones favorables e influyentes en las políticas públicas. Otro resultado encontrado es una tímida participación de la sociedad civil de acuerdo con los diferentes puntos de vista sobre las dificultades educativas nacionales y la necesidad de que se cumpla el compromiso de responsabilidad conjunta entre Estado y Sociedad Civil en materia educativa (Badilla, 2008).

Costa Rica no ha realizado en el campo no formal un verdadero proceso de sistematización que facilite el conocimiento y el aporte de la educación no formal en los procesos socioeducativos. Este espacio realiza acciones de forma urgente y desatiende las sistematizaciones y las memorias de las prácticas realizadas, no se reitera ni se compara con experiencias similares que ayudarían a verificar la utilidad de dichas prácticas; tampoco las experiencias y los aprendizajes se elaboran ni se socializan, únicamente quedan en el conocimiento de las personas participantes.

7. Principios de la administración de Proyectos de Educación no Formal

El Segundo Informe del Estado de la Educación (2008) reiteró la importancia de universalizar la educación secundaria, impulsar el establecimiento de políticas, planes y recursos humanos para atenuar el impacto que provoca la separación de las personas jóvenes del sistema educativo. Acordó la promoción del respeto hacia los sectores indígenas e inmigrantes y la inclusión educativa de personas con necesidades educativas especiales; estas acciones se contemplan de manera articulada entre los diferentes participantes que intervienen en el desarrollo educativo; cabe señalar que esta propuesta surge en el seno de la política de la educación formal.

Hasta ahora, no se han definido políticas ni lineamientos para impulsar acciones desde el ámbito de la educación no formal; sin embargo, es posible considerar la oferta de otras acciones para minimizar las consecuencias de la exclusión de los procesos socioeducativos, para promocionar y fortalecer el perfeccionamiento, la transformación y la promoción profesional de las personas (Arizmendi y otros, s f).

La educación no formal está vigente y constituye una alternativa para enfrentar los retos socioculturales y tecnológicos que el mundo globalizado demanda, significa que es esencial que se guíe por los fundamentos de la planificación administrativa. La tarea de la planificación en la educación no formal es compleja por la diversidad y pluralidad de los programas, de los medios e instituciones no formales respectivos; esta amalgama se expresa en los objetivos y funciones pretendidas, los métodos empleados, el periodo y la continuidad y en los organismos cooperantes.

En primera instancia es recomendable clasificar de manera ordenada y sistematizada los programas, medios e instituciones no formales más conocidos en nivel nacional, regional y local. El segundo aspecto es la especificación de prioridades de atención, con el fin de que las instituciones establezcan el rumbo de los impulsos educativos y la clase de programas que ameriten financiamiento. Un tercer factor es la irrenunciable evaluación de los programas; dicha acción significa un examen del rendimiento de los asuntos educativos y se convierte en una tarea pedagógica reflexiva y consecuente.

Un cuarto aspecto lo constituye la administración (que preferiblemente debe seguir un modelo administrativo que se adecue a los intereses y necesidades del proyecto) y la coordinación; cuyo propósito es la conexión de las diferentes agrupaciones para prever la duplicación de trabajos y promover la cooperación institucional entre los organismos gubernamentales y privados que se relacionen con acciones de educación no formal. El factor final por considerar son las causas de financiación que son de procedencia diversa y cuando son de presupuestos nacionales previstos para el sector educativo son escasos o inexistentes (Arizmendi y otros, s. f.).

De acuerdo con las consideraciones anteriores, existen elementos de la planificación que se deben respetar en el desarrollo de programas de educación no formal; no obstante, es más importante tener presente el contexto cultural, político y socioeconómico donde se desarrollarán las actividades y, consecuentemente, la importancia de los objetivos, los contenidos y procedimientos que se desprenden de la acción misma (Arizmendi y otros, s. f.).

8. Visión de Proceso

La visión de proceso es ideal para los escenarios complejos referidos a situaciones de caos, donde predomina lo inesperado y desconocido y, por tanto, presenta variabilidad en la cautela y la incertidumbre. Representa un sistema espontáneo y complejo para la meditación, el diálogo y la toma de acciones (Chevalier, Buckles, 2009).

Reconoce acciones del momento y otras que son producto de la experiencia, de las ideas y los resultados esperados. Le da seguimiento a situaciones problemáticas con muchos participantes que se caracterizan porque los objetivos generales y específicos están en constante intercambio y transformación a expensas de las variaciones en los pactos y en el tiempo; utiliza los modelos de puesta a prueba y seguimiento que corresponden a situaciones confusas que no tienen claro el inicio ni el fin.

Recurre a diagnósticos colaborativos para actividades que ya están en camino y para ello se utilizan métodos planificados con antelación, o bien espontáneos, para dar respuesta a las situaciones imprevistas. Ven en las evaluaciones la posibilidad del rendimiento de cuentas, el aprendizaje organizacional y la conducción de las acciones sociales en situaciones que cambian en el tiempo (Chevalier, Buckles, 2009).

9. Gestión de Procesos de educación no formal

La gestión de procesos representa un modelo que se puede emplear en momentos o escenarios complicados e inesperados propios de los ámbitos del desarrollo y la transformación social; tienen la particularidad de que las brechas y los pormenores se definen en el camino; se apoya en una planificación a una altura intermedia de detalles, que no es ni general ni específica; sucede en el momento que se necesite. Los resultados no se establecen con antelación y es probable que los objetivos y las actividades sean modificados a pesar de la correcta ejecución de excelentes y rigurosos planes. Acepta objetivos diferenciados, según los participantes con miras a una meta común; de igual forma, se acepta que la información no sea la misma para todos y todas y a pesar de la incertidumbre, de las carencias y de la información asimétrica, la actividad no se paraliza (Chevalier, Buckles, 2009).

La planificación no es lineal, responde a diversos intereses, a faltantes de información y a su obtención y todo lo que represente cambios. Dado que los planes se

realizan en el momento indicado, se acomodan a los resultados que vayan surgiendo; esto contribuye a que cada etapa del proceso se acomode a los resultados y genere insumos para la creación de LAS etapas siguientes. Este conocimiento se puede utilizar en situaciones de acción social orientadas por un saber eficaz y una meta apropiada (Chevalier, Buckles, 2009).

Un aspecto relevante de la gerencia de procesos es la inclusión de la magnitud social en la planificación de proyectos. La alianza entre la gerencia de procesos y la investigación cooperativa permite que los participantes acepten el desafío de la dificultad que tienen los proyectos en situaciones concretas de la vida real; esta práctica requiere de una reflexión para que se pueda emplear en distintos contextos, con diferentes tácticas y con la claridad de que no se necesita obtener los mismos logros (Chevalier, Buckles, 2009).

10. Viabilidad y pertinencia de un programa de educación no formal

La viabilidad comprende la exploración para determinar en qué medida las consecuencias positivas del proyecto continuarán de forma positiva por un periodo considerable a pesar de su finalización. Dado que existirán beneficiarios por sus acciones, es preciso considerar diferentes ángulos de la viabilidad:

- Viabilidad política: es recomendable elaborar alianzas o acuerdos con actores claves; si muestran adhesión la viabilidad política es prometedora.
- Viabilidad social: es importante contrarrestar las resistencias, creencias y costumbres que pueden manifestar la población participante.
- Viabilidad técnica: se relaciona con el concepto de pertinencia; se refiere a la medida en que se justifica el proyecto de acuerdo con las prioridades de expansión en el sentido de la adecuada identificación y explicación del problema y las líneas de trabajo que se proponen (Ander-Egg, 2001).

La viabilidad es condición imprescindible para continuar hacia fases superiores de progreso; es necesario analizarla desde la fase de identificación hasta la fase de ejecución y seguimiento; y, dependiendo de la situación que se presente, se deberá variar la lógica de intervención.

Capítulo III

Marco Teórico

1. Introducción al tema sobre voluntariado

El término voluntariado ha experimentado en los últimos 30 años un cambio vertiginoso, tanto en su concepción como en su dimensión social; hoy posee un carácter dinámico, en función del contexto y acorde con los cambios y demandas sociales. Paulatinamente ha ido cambiando su connotación de paternalismo y se posesiona como agente de cambio y transformación social. La regulación mediante normativas y leyes en los ámbitos públicos y privados le proporciona calidad y el concurso de la participación ciudadana.

Actualmente el concepto de voluntariado es polivalente; las personas voluntarias son calificadas; se desempeñan en espacios variados; poseen una considerable visión y participación ciudadana y mayormente se desvinculan de acciones de tipo paternalistas. Los voluntarios presentan diferencias de origen social, de ideología, de contextos de intervención social donde se desempeñan (Yubero y Larrañaga, 2002).

El voluntariado es *“el ejercicio libre, organizado y no remunerado, de la solidaridad ciudadana, formándose y capacitándose adecuadamente”* (Yubero y Larrañaga, 2002, p. 29).

A partir de esta definición, el voluntariado se caracteriza por ser un ejercicio independiente que se opone a cualquier obligación o deber de índole personal o jurídica; es organizado; se lleva a cabo de acuerdo con una planificación que considera objetivos, métodos y recursos que lo manifiestan y le conceden la condición de continuidad; es fraternal porque es demostración de sensibilidad humana a las necesidades de otras

personas; requiere formación adecuada para realizar las acciones. Se destaca como el potencial para consolidar el capital social para resolver el bienestar compartido de las sociedades avanzadas (Yubero y Larrañaga, 2002).

2. Concepto del voluntariado

Se considera que las acciones voluntarias realizadas por las personas son producto de sus propias decisiones; no interviene de forma alguna la obligatoriedad ni la recompensa económica; se llevan a cabo por solidaridad o por altruismo; la retribución fundamental es la satisfacción personal y varía en función de las motivaciones de cada persona (Iniciativa social y estado de bienestar, 2004).

La acción voluntaria corresponde a una decisión sensata y consciente que se mantiene a pesar de la resolución de una determinada situación crítica. Presume un compromiso por entusiasmo propio, espontáneo; si existe imposición no se puede considerar como tal, por lo tanto, en su lugar, se habla de trabajo o servicio comunal (Iniciativa social y estado de bienestar, 2004).

La acción voluntaria es desprendida; no concibe ni salario ni gratificación, sin embargo como la persona voluntaria concede su tiempo y no recibe dinero, se le debe reconocer el traslado, la alimentación y los materiales. A la organización le corresponde suministrar a la persona voluntaria la capacitación apropiada para el desempeño de sus labores (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

3. Teorías del voluntariado

En el 2003 en la tesis para acceder a magister en Sociología en la Pontificia Universidad Católica de Chile, Sebastián Zulueta señala que el voluntariado debe contemplarse desde la psicología como la sociología, o sea que es significativa la consideración de las dos corrientes. Señala tres teorías que se ajustan al voluntariado:

- Teoría del intercambio social

Las interacciones humanas se consideran como convenios o arreglos que aumentan las recompensas y disminuyen los costos; las personas de acuerdo con el resultado entre costos y beneficios deciden de forma consciente o inconsciente mantener la interacción; el intercambio contempla no solo bienes materiales sino también sociales, como compañía, amor, amistad, estima e información (Zulueta 2003). El resultado entre costos y beneficios le concede un estilo generoso particularmente calculador (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

- Teoría de las normas sociales

Para esta teoría la cooperación voluntaria está en función de lo que se considere como adecuado o inconveniente por la sociedad; de manera que las normas sociales median sobre el comportamiento de ciertas personas que consideran que tienen y deben ayudar. Se distinguen dos clases de normas: la de reciprocidad que es cuando se ayuda a quien en otro momento nos ayudó, y, la de la responsabilidad social, orientada hacia la ayuda de niños, pobres o discapacitados (Zulueta, 2003).

- La teoría evolucionista

Esta teoría explica que el altruismo es lo esencial de la vida para la conservación de los genes; de acuerdo con esta posición, los genes capaces de provocar de forma desinteresada el bienestar de los extraños es necesario reproducirlos, de tal forma que el egoísmo genético conduzca a dos clases particulares de altruismo desinteresado: se menciona la protección de los parientes (se cuida a los padres, hijos y parientes que poseen los genes) y la reciprocidad (los genes altruistas apoyan individuos que muestren conductas altruistas) (Zulueta 2003).

Zulueta (2003), menciona otras opciones de teorías que se apoyan en corrientes sociológicas; predominan dos enfoques: los que admiten comportamientos subjetivos relacionados con la exploración de motivaciones, y, los conductualistas donde la decisión

de ser voluntarios se apoya en el balance de los costos y beneficios; en este caso, se señalan tres teorías:

- La Teoría de los motivos, valores y creencias

Zulueta (2003), señala que a partir del aporte de los psicólogos sociales, las motivaciones son cualidades básicas en la disposición de la vida diaria; sin embargo, indica que desde el punto de vista de los sociólogos, los motivos se entienden como componentes de la acción; en otras palabras, le dan sentido y contribuyen a conformar la conducta.

- Teoría del capital humano

Esta teoría se asocia con la opción conductual; la persona calcula racionalmente los costos y beneficios; además, la destreza para el trabajo voluntario varía en función de los recursos que se tienen como la educación, la salud, los ingresos y el trabajo. (Zulueta, 2003). El voluntariado es una forma de inversión en capital humano; es importante como recompensa no inmediata a la conducta para enriquecer las habilidades sociales, el entendimiento, la experiencia, el dominio del mercado de trabajo, la aceptación y el afecto (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

- Teoría del capital social o recursos sociales

Se distinguen dos grupos: las redes sociales y las relaciones familiares. Redes sociales: son amplias, la pertenencia a diversas organizaciones y las experiencias previas de voluntariado constituyen elementos que lo favorecen; es preciso hacer un paréntesis para establecer la diferencia entre redes sociales constructoras de soportes, que se caracterizan por ser receptoras y accesibles capaces de generar conexión entre grupos diversos, y, las redes sociales excluyentes, que pueden considerarse como formas negativas que refuerzan las prácticas de racismo y sectarismo; vale afirmar, que se conocen como el lado oscuro del capital social. Relaciones familiares: el voluntariado en

torno a la familia y por la familia constituye un aporte relevante que se desestima por no considerar a la familia como unidad de estudio (Zulueta, 2003).

4. Características del acto voluntario

Es solidario, orientado hacia otras personas; el beneficio debe ser colectivo y público e implica un compromiso para la solución de las necesidades sociales.

Es activo, no se limita al discurso; se requiere la resolución de los problemas y necesidades.

Es organizado, para cambiar la realidad y resolver los problemas; es necesaria la acción colectiva sistemática a través de un ente organizativo (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

5. Motivaciones del voluntariado

De acuerdo con el documento sobre “Motivación del Voluntariado”, la motivación juega un aspecto crucial para el desarrollo del voluntariado. La misión para atraer y capacitar voluntarios con la finalidad de que realicen acertadamente las labores asignadas, para que actúen en el desarrollo de la organización y se mantengan en la misma, representa un extraordinario costo y significa un fuerte impulso para establecer el entorno conveniente que motive a las personas voluntarias (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

No se puede apelar a las recompensas porque el voluntariado no constituye un trabajo remunerado y tampoco es un pasatiempo, dado que requiere sentido de compromiso de las personas voluntarias (Iniciativa social y estado de bienestar, 2004).

La permanencia como personas voluntarias constituye otro factor que dependerá de los motivos que poseen para mantenerse dentro de las organizaciones; la motivación varía con el tiempo y con la edad (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

La motivación se relaciona con necesidades insatisfechas que conduce a las personas hacia la búsqueda de un propósito que las satisfaga; se destacan tres

componentes, en lo profundo: una necesidad, en lo externo: el logro de una meta y una habilidad, para conseguir el propósito (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

Según el documento “Por qué las personas quieren hacerse voluntarias”, las motivaciones que orientan a las personas se ubican entre la caridad y el sacrificio, entre factores éticos y morales, entre factores materiales y personales. Se evidencia una tendencia hacia dar y recibir, por tanto el voluntariado no es donación, es intercambio (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

6. Beneficios del voluntariado

El voluntariado contribuye con el tercer sector¹ fundamentalmente en la creación de valores y la construcción de un capital social más sólido. El capital social es útil para toda la sociedad y debe ser generado por fuerzas diferentes al mercado, ya sea por el gobierno o por actores no gubernamentales como la iglesia u organizaciones caritativas o voluntarias sin ánimo de lucro.

El crecimiento de la economía monetaria depende de la economía no monetaria u oculta (prosumo) y no puede sobrevivir sin ella; la economía no monetaria engloba las diferentes actividades que se realizan de forma voluntaria, los bienes y servicios que se crean para el disfrute y uso personal o familiar sin la intención de que se venda o se intercambie para o con fines lucrativos; dentro de estas actividades se realizan labores de crianza, labores domésticas, de cuidado a enfermos, de transporte a vecinos, amigos y labores educativas; esta situación se ha beneficiado por el acceso a Internet que constituye por sí mismo el mayor proyecto de voluntariado que ha experimentado la humanidad, el cual permite establecer vínculos y acceder al conocimiento y al auto aprendizaje (Toffler A., Toffler H., 2006).

¹ Tercer sector: El estado es considerado el primer sector; el espacio empresarial es el segundo sector y el tercer sector es diverso; presenta diferentes características de acuerdo con su actividad; está formado por asociaciones civiles, fundaciones, cooperativas, organizaciones religiosas, cámaras empresariales; se denominan sin fines de lucro u organizaciones de la sociedad civil (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

El voluntariado incrementa las posibilidades en cantidad y calidad para las personas beneficiarias a quienes se les puede brindar un trato personalizado y una mayor oferta de servicios y proyectos.

Otras utilidades del voluntariado son la conexión entre los beneficiarios y la comunidad, inclusión de un factor más humano y trascendental en la unión, fortalecimiento de la cooperación en la comunidad; defensa de los derechos; incremento de la captación de fondos; fortalecimiento del trabajo en equipo entre beneficiarios, asalariados, voluntarios y la comunidad en general (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

Las personas que colaboran voluntariamente son más creíbles y capaces de desarrollar espacios de acción e intervenciones críticas y alternativas.

Para la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, las personas voluntarias entregan tiempo, entusiasmo, conocimientos, compromiso y responsabilidad; y a cambio obtienen conocimiento, amistad, experiencia, habilidades. Por su parte, las organizaciones entregan programas, formación, gestión, reconocimiento y apoyo; en su lugar reciben oportunidad para el logro de los objetivos, figura y sensibilización pública, importancia social y representatividad (Iniciativa Social y Estado de Bienestar, 2004).

7. Voluntariado en América Latina

7.1. Pasado y presente

Históricamente el voluntariado en América Latina y su colaboración con el bien social se asocian con el quehacer político. A inicios del siglo XIX los principales movimientos políticos u organizaciones sociales se caracterizaron por ser medios para la acción de la sociedad civil; simultáneamente se identifican como el seno de la acción política y la decidida cooperación con los movimientos de independencia.

Los nacientes políticos fueron personas voluntarias que en muchos casos destinaron sus capitales y hasta perdieron la vida por la participación; de la misma forma voluntaria surgieron los primeros ejércitos latinoamericanos y los movimientos en poblaciones rurales que resolvieron las luchas por la independencia y luego por la organización de los Estados.

Posteriormente con la promoción de tipos de gobierno representativos surgieron los partidos políticos que constituyeron el medio adecuado de participación social para la elección de delegados; paulatinamente se inició la separación entre partidos políticos y entidades públicas de los organismos privados. De esta forma la concepción de voluntariado dentro del marco de la política social se aleja de la participación social tradicional de la iglesia y de la benevolencia civil; surgen las organizaciones exclusivas del voluntariado como el voluntariado hospitalario, los bomberos voluntarios, las entidades voluntarias de padres en los centros educativos entre otros (Perold y Tapia, 2007).

Durante el siglo XX con la prevalencia del Estado benefactor, las organizaciones ligadas con acciones voluntarias se conocen por su propiedad mediadora entre el Estado y los sujetos. El voluntariado se asocia fundamentalmente con acciones generosas vinculadas con el cuidado de colectivos en condición de escasez o fragilidad social; las acciones se caracterizan por el agradecimiento y el tiempo libre; se mantiene la distancia ente políticas sociales y voluntariado.

Durante la segunda parte del siglo XX, las organizaciones del voluntariado se denominan, por la oposición, como Organizaciones No Gubernamentales (ONG), que operan sin fines de lucro y que ostentan una denominación de desaprobación o separación; esta condición pone de manifiesto..." su carácter de actividad marginal, subsidiaria o complementaria del Estado y el Mercado" (Perold y Tapia, 2007, p.22).

Posteriormente, con la apertura democrática de los años ochenta y la preferencia por políticas neoliberales de los noventa, unido a la influencia de los organismos internacionales; se propicia la difusión del concepto de Tercer Sector(engloba actividades que no surgen del Estado ni del mercado) y el de organizaciones de la sociedad civil (OSC); incluye actividades de asociaciones, de grupos de ciudadanos, movimientos sociales, culturas y valores, que no son estatales ni empresariales, que reemplazan las nociones precedentes (Perold y Tapia, 2007).

El voluntariado representa un dilema para los latinoamericanos; su conocimiento proviene básicamente de la visión de dos posiciones antagónicas: la economía dogmática que durante los años ochenta y noventa fue el pensamiento por excelencia para la indagación de la situación económica; igualmente el pensamiento tradicional de los economistas lo consideró como una actividad externa al mercado, ausente de conceptos económicos como la maximización de ingresos y los costos/ beneficios y en su lugar recurrieron a categorías éticas e incentivos morales, para finalmente catalogarlos como actividad circunstancial, nula, incapaz de actuar en la realidad; la otra visión corresponde a segmentos sociales que le concedieron un significado caritativo con valor humano, prácticamente tiempo utilizado en vano sin trascendencia en el cambio social requerido (Perold y Tapia, 2007).

Sin embargo los acontecimientos en las acciones de voluntariado a finales de los años noventa e inicios del dos mil, mostraron una situación inversa a las posturas tradicionales y manifestaron un aumento sorprendente en la convocatoria y combate de la pobreza; países como Brasil y Argentina son ejemplos, donde el fenómeno reprodujo la forma de enfrentar el hambre y recuperar la esperanza. La experiencia de la mayoría de las naciones latinoamericanas pone en duda la visión usual y obliga a la necesaria reflexión de reconocer las capacidades de este movimiento caracterizado por su energía e intensidad (Perold y Tapia, 2007).

7.2. Demostraciones a favor del movimiento voluntario latinoamericano

En oposición a la visión tradicional de voluntariado latinoamericano y con el propósito de orientarlo hacia un nuevo espíritu realista, se mencionan varios argumentos que invitan a la meditación sobre una tendencia que se expresa con fuerza e intensidad:

- Voluntariado como creador de bienes y servicios sociales

La Universidad Johns Hopkins realizó una investigación comparativa de la sociedad civil y el voluntariado en 35 países desarrollados, en desarrollo y en transformación; se valoró la actuación de las Organizaciones no Gubernamentales en la

economía en los años 1995 y 1998; se determinó que las ONG asistidas por 190 millones de personas voluntarias o el equivalente al 20% de la población adulta, aportan anualmente el 5% del producto bruto total; la sumatoria de lo que producen las ONG de los países estudiados representa la séptima economía mundial; el producto bruto que producen es superado únicamente por potencias como Estados Unidos, Japón, China, Alemania, Inglaterra y Francia.

Las ONG por medio del voluntariado se ubican en las zonas más pobres de la sociedad; colaboran y enfrentan necesidades desatendidas; disponen de capacidad para la creatividad; brindan servicios de calidad y ayudan a las personas más desposeídas. Estudios realizados por Johns Hopkins indican que las asociaciones apoyadas en voluntariado sobrepasan el 2% del producto bruto en Argentina y Brasil; el aporte en los países latinoamericanos existe a pesar de pensamientos ortodoxos que no promueven ni estimulan las acciones voluntarias. La Asamblea General de las Naciones Unidas (2002, p. 8) mencionada por Perold y Tapia, describe al voluntariado en América Latina de la siguiente forma: *“El voluntariado es un componente importante de toda estrategia encaminada a ocuparse de ámbitos tales como-entre otros- la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible, la salud, la prevención y gestión de los desastres, la integración social y, en particular, la superación de la exclusión social y la discriminación”*.

El aporte económico proveniente del voluntariado en América Latina no cuenta con indicadores estandarizados que permitan determinar el impacto real en la economía; se tienen datos de países donde se han realizado estudios empíricos y se ha encontrado una contribución entre el 8 y 14% del producto interno bruto.

Existen ejemplos de aportes provenientes de estrechos vínculos familiares y solidarios conocidos como las remesas que impactan principalmente la economía de regiones de América Central y del Caribe; por la ausencia de controles y registros es difícil determinar la verdadera contribución de este tipo de actividad voluntaria y de otras acciones solidarias, como las personas que subsisten con los bienes procedentes de comedores comunales, parroquiales y de otras organizaciones comunitarias. A pesar que los organismos internacionales donantes registran y evalúan el impacto de cada proyecto desarrollado por medio de la sociedad civil, carecen de adecuados procesos de sistematización de la información (Perold y Tapia, 2007).

- Voluntariado actúa como capital social en acción

El capital social es paralelo al crecimiento económico; se le relaciona con la claridad y la eficacia gubernamental, con el buen desempeño del Poder Judicial y eventualmente con la prevención de la delincuencia. Cuanto más se utilice mayor es su valor y su crecimiento como promotor implícito de los valores éticos y cívicos. *“Es un constructor neto de capital social. A su vez, el incremento del capital social, creará un clima más favorable para el impulso y desarrollo del voluntariado. Todo ello se ha observado repetidamente en América Latina en las múltiples experiencias exitosas de trabajo voluntario”* (Perold y Tapia, 2007, p. 9).

- Acuerdo entre Estado y voluntariado

La experiencia en países como Suecia, Noruega y Holanda demuestra que es posible complementar la acción de un Estado fuerte y destacarse internacionalmente por encabezar movimientos voluntarios exitosos; esta alianza determina que es hora de desterrar las viejas concepciones que enfrentan el accionar de ambos sectores (Perold y Tapia, 2007).

- El voluntariado como motor del compromiso ético

Para el desarrollo del voluntariado existen múltiples posibilidades, la fuerza que lo impulsa se encuentra en la naturaleza del ser humano; su ejercicio va más allá de la obligación y se convierte en un privilegio. Es subyacente al ser humano, provee beneficios como el crecimiento personal; se relaciona con el buen estado de salud; investigaciones realizadas lo relacionan con el éxito en personas que lo practican y lo vinculan con el desarrollo de la dopamina en el cerebro, sustancia capaz de generar una sensación de felicidad interior que a su vez es motivadora de este tipo de conducta.

La región latinoamericana se identifica por la efervescencia de ideales y la convierte en terreno apropiado para que se expanda el ingenio del voluntariado (Perold y Tapia, 2007).

- Florecimiento del voluntariado como forjador de ciudadanía y participación

La concepción tradicional de ciudadanía abre el camino hacia un pensamiento sistémico, más allá de los derechos políticos existe una ciudadanía real y no simbólica, donde prevalecen los derechos económicos, sociales y culturales. En este sentido, la Asamblea General de las Naciones Unidas (1989), instituyó el derecho de todas las personas a participar absolutamente en el desarrollo; el viejo esquema fundamentado en la ayuda avanza hacia nuevas formas donde el voluntariado y la colectividad practican una relación de igualdad cuyo fin principal es la construcción de la ciudadanía; poco a poco diferentes colectivos en América Latina se “autotransforman” y se convierten en ciudadanos activos y admirados. Se cita el ejemplo de Villa El Salvador, en Perú, donde 35.000 personas en condición de pobreza construyeron un municipio; fundaron centros educativos y de salud, vías de comunicación; cambiaron las condiciones de vida e incrementaron la autoestima personal y colectiva (Perold y Tapia, 2007).

No obstante, las condiciones en América Latina son profundamente diferentes a los países que encabezan el voluntariado a nivel mundial; en la región apenas se inicia el movimiento como política pública; la legislación es tímida; los lineamientos no son promotores, son reguladores; los medios de comunicación no le dan el apoyo necesario; no existen políticas integrales para educarlo y la economía ortodoxa desacredita su actuación. *“Los avances no han sido “a favor de”, sino “a pesar de” las condiciones adversas. Son muchos y ejemplares y están basados en la fuerza de personas, grupos y organismos externos comprometidos éticamente”* (Perold y Tapia, 2007, p.13).

- Hacia un aporte trascendental del voluntariado latinoamericano

Los problemas sociales generan excesiva pobreza; atentan contra la gobernabilidad; debilitan la confianza y provocan colectivos desalentados como resultado de la desigualdad severa; se requiere una expresión colectiva que contenga la actuación de los diferentes sectores sociales, que junto con las políticas públicas trabajen de forma ordenada y coordinada para el ejercicio de una verdadera ciudadanía (Perold y Tapia, 2007).

8. Voluntariado en Costa Rica

De acuerdo con la Federación de Organizaciones Voluntarias (F.O.V., 1982) el trabajo voluntario se remonta a la época colonial; se remite a la existencia de determinados sectores sociales hispanoamericanos que se sensibilizan y se comprometen en donar parte del tiempo a favor de los más desposeídos en el campo socioeconómico.

En Costa Rica la Federación de Organizaciones Voluntarias (FOV) ha sido la precursora de las iniciativas en el campo de la coordinación y capacitación del voluntariado. Su formación se inició en los años sesenta, inspirada en los derechos y servicios para la mujer; con la participación de cuatro organizaciones voluntarias se funda en 1967 el Centro Cívico de Organizaciones Voluntarias; después de una década de labores orientadas a la capacitación del voluntariado surge la FOV, apoyada en los principios de la autogestión con grupos productivos de mujeres; actualmente agrupa la mayor parte de organizaciones voluntarias y privadas de Costa Rica, cuyas principales acciones son la educación y la capacitación.

El trabajo voluntario se traduce como un servicio que las personas brindan de forma espontánea por medio de grupos formales (tienen estructura definida, poseen reglamentos y estatutos) e informales (no tienen nada definido pero cuentan con reglas y normas fijadas y aceptadas por los integrantes) sin fines de lucro y con la intención fundamental de incrementar el bienestar de las clases menos favorecidas (F. O. V., 1982).

El voluntariado es un elemento de acción social y posibilita la participación popular; permite a los sectores sociales intermediar y ser parte de la toma de decisiones de las comunidades.

De acuerdo con la entrevista realizada a la directora ejecutiva de la F.O.V.², el voluntariado en Latinoamérica está ligado con la responsabilidad social-empresarial; poco a poco se sientan las bases para su desarrollo. En Costa Rica su desarrollo “es y *sigue lento*”; hay instancias que han intentado reorganizar la estructura para la planificación

² Directora de la FOV: no existe cultura del voluntariado en Costa Rica, entrevista, 13, IX, 2008.

previa, la tarea es difícil, la acción se confunde, quien verdaderamente es voluntario acepta un compromiso y lo cumple por sus propios medios y su propia voluntad.

Actualmente se requiere profesionalizar al voluntario; éste debe capacitarse porque como facilitadores de procesos necesitan formación básica; deben ser personas conscientes de su trabajo.

En el país existen ejemplos de voluntariado de responsabilidad social-empresarial, por ejemplo, el caso de INTEL ha sido exitoso y ha impactado áreas de la comunidad donde los empleados trabajan en su tiempo laboral y fines de semana.

Otros organismos como la Cruz Roja, los Bomberos de Costa Rica y la Asociación de Guías Scouts de Costa Rica manejan una filosofía distinta de voluntariado y no se involucran ni establecen redes de apoyo con la FOV.

La directora ejecutiva de la FOV señaló que en materia de voluntariado “*estamos en el prekinder*” no hay cultura ni conciencia, se necesita motivación.

9. Voluntariado de estudiantes universitarios

El informe de la Conferencia Universitaria Europea: “El voluntariado universitario, motor de una cultura participativa europea” celebrada en Vilnius, Lituania 1999, reúne información sobre diferentes universidades españolas y europeas que cuentan con programas de voluntariado universitario; el voluntariado es una forma pura de participación social; se enfatiza la importancia histórica de las universidades como precursoras del pensamiento y el fortalecimiento de la democracia y la participación social.

La Universidad Autónoma de Barcelona, se menciona como participante en esta conferencia; en ella la promoción del voluntariado se incentiva con fortaleza y representa una herramienta para lograr la integración, el número de estudiantes que libremente conceden su tiempo aumenta considerablemente; existe una oficina para la promoción y difusión en el campus que representa el enlace entre los universitarios y las asociaciones de voluntariado (Conferencia Universitaria Europea, 1999).

La Universidad de Costa Rica cuenta con un programa de voluntariado estudiantil que funciona desde el año 1997; su creación pretende que los estudiantes universitarios

orienten el tiempo libre hacia diferentes alternativas que posibiliten la comprensión del entorno, su protagonismo y creatividad. Este programa involucra a toda la población estudiantil universitaria, con ciertas regulaciones de estudiantes de niveles específicos; es indispensable que las personas estén cubiertas por una póliza de vida; necesaria como medida de prevención ante un eventual accidente.

La encargada del programa,³ expresó que el programa posee una perspectiva diferente al voluntariado asistencialista de la Federación de Organizaciones Voluntarias; se enfoca en el desarrollo con la finalidad de transformar la realidad.

Comentó que a nivel nacional no se percibe una cultura del voluntariado; sin embargo, cuando se requiere su acción, la respuesta es positiva. Se ve necesario crear una ley de voluntariado, establecer reformas; según ella *“no hay sombrilla que cobije al voluntariado”*. Hoy la participación estudiantil constituye una experiencia importante para el currículum; la actitud de los empleadores y las organizaciones becarias dan prioridad al certificado o experiencia de participación voluntaria.

10. Concepción y experiencias de voluntariado de personas mayores y jubiladas en Europa y América Latina

10.1. Voluntariado en personas mayores

El concepto de persona mayor ha cambiado históricamente; las transformaciones socioeconómicas y culturales caracterizan su desarrollo desde un enfoque diferente al tradicional, donde generalmente representaban un grupo demandante de asistencia sin oportunidades de participación.

³ Encargada programa de voluntariado de la UCR: no existe participación voluntaria del personal docente jubilado de la UCR, entrevista, 13, IX, 2009.

Hoy la concepción de vejez trasciende hacia espacios de acción que sitúan a las persona jubiladas “*para que sean protagonistas de su propio desarrollo, y porque ofrecen una enorme y rica cantera de recursos humanos con gran experiencia y amplia disponibilidad para desarrollar tareas como voluntarios*” (Arbesú, García, Saavedra y Popelka, 2004, p.26).

Simultáneamente con la transformación del concepto social de vejez, ha aumentado la toma de conciencia para la práctica de la igualdad de oportunidades como razón para el desarrollo y la participación ciudadana. Las personas mayores son partícipes del bienestar social, de calidad de vida, de solidaridad y de procesos de formación continua (Arbesú y otros, 2004).

El voluntariado es el medio para plasmar la participación de los adultos mayores y se establece como entidad social que espera disminuir la debilidad y atenuar la sensibilidad de sectores que presenten esta condición (Arbesú y otros, 2004).

La intervención de los adultos mayores en organizaciones voluntarias fortalece e incrementa la cantidad y calidad de las relaciones sociales; facilita la interrelación generacional; mejora la autoimagen y la imagen social; posibilita procesos de reflexión en las generaciones jóvenes sobre su futura vejez. Su incorporación representa ventajas sociales que mejoran la comprensión hacia el colectivo y la divulgación de valores de solidaridad y voluntariado; posee ventajas para las instituciones que aumentan y mejoran los proyectos de intervención con la ayuda de personas poseedoras de experiencia y tiempo libre. Con su participación se rompen los esquemas de inactividad, se sienten útiles e incorporadas en el contexto social (Iniciativa Social y Estado del Bienestar, 2004).

La fuerza voluntaria está en proceso de cambio en parte porque las mujeres hoy están activas laboralmente y no disponen de tiempo para la acción voluntaria; la población jubilada, producto de la longevidad, permite que tanto hombres como mujeres utilicen el tiempo libre para realizar acciones voluntarias comunales; son pioneros en nuevos servicios y luchan por nuevas legislaciones; realizan las labores principalmente para colaborar, para mejorar la sociedad, para ocupar el tiempo libre, crear amigos, conocer nuevas personas (Ministerio Israelí de Asuntos Extranjeros, 2000).

Sin embargo, la participación en programas de voluntariado no es una práctica o vivencia que las personas mayores o jubiladas hayan interiorizado, por diferentes razones de tiempo, de motivación, de experiencias de vida; la convocatoria para realizar acciones

voluntarias debe considerar factores de integración, motivación y formación (Iniciativa Social y Estado del Bienestar, 2004).

10.2. Experiencias de voluntariado en España

La experiencia existente entre voluntariado y jubilación se manifiesta principalmente en España, existe un movimiento progresivo de espacios de participación social con personas jubiladas. Se menciona un proyecto de voluntariado y personas mayores, que le otorga importancia a la participación voluntaria activa y su trascendencia dentro del entramado social, a la investigación social como manera de incentivar la colaboración, el impulso y el desarrollo de oportunidades para el protagonismo en la resolución de problemas sociales (Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1995).

El proyecto mencionado tiene como finalidad desarrollar el voluntariado social y favorecer un medio donde surja la participación de las personas mayores. Esta investigación se debe, en parte, a las funciones que tiene el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INERSO) de llevar a cabo estudios para incrementar la calidad de vida de las personas mayores, discapacitadas y demandantes de refugio.

De acuerdo con las investigaciones recientes sobre personas mayores, se determina que la participación social de los españoles mayores de 65 años es escasa, por tal razón el INERSO decidió colaborar con el proyecto de “+60 Prosperidad y sus mayores”; para este efecto se utilizó la metodología de Investigación-Acción Participativa (IAP); su función es apoyar financieramente el proyecto; que precisamente tiene la particularidad de estar dirigido y coordinado por voluntarios.

El proyecto se desarrolló en el barrio madrileño Prosperidad, propiciado por la Asociación de Vecinos del Valle Inclán. La asociación desde el inicio, dispuso de la ayuda técnica de un grupo de sociólogos con nociones en el campo de la investigación-acción y en evaluación de programas; asimismo, contó con el aporte de un profesional voluntario residente del barrio Prosperidad (INERSO, 1995).

En España existen organizaciones que funcionan gracias al aporte de personas jubiladas voluntarias que realizan actividades que van desde el acompañamiento a otros adultos mayores, hasta la participación en eventos deportivos. Se está iniciando un

proceso que impulsa la participación inclusive en acciones de ayuda voluntaria internacional.

En el ámbito educativo se destaca un plan piloto que surgió en el 2003, conocido como *Proyecto de voluntariado de adultos* Asesores Seniors compuesto por profesores jubilados voluntarios que contribuyeron con las familias de un Programa; su objetivo fue la integración social del adulto mayor por medio del reconocimiento y la transmisión de su experiencia socio-laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de los participantes.

Israel es un país que se destaca por su porcentaje de participación voluntaria, el 32% de la población adulta desarrolla acciones benéficas; este porcentaje se sitúa principalmente entre 51 y 64 años; esta práctica forma parte de la ética israelí (Ministerio Israelí de Asuntos Extranjeros, 2000).

10.3. Experiencias de voluntariado en Costa Rica

La directora de la FOV, indicó que la participación de las personas jubiladas y adultos mayores en Costa Rica es escasa; el uso del ocio creativo está lejos del acto voluntario.

Actualmente las acciones vinculadas con las personas jubiladas se dirigen principalmente a ofrecerles actividades de capacitación, recreación y entretenimiento; los programas de educación y capacitación son diseñados sin la participación de los beneficiarios y se fundamentan en la metodología de la educación formal.

La mayoría de las instituciones con excepción de las entidades hospitalarias que se benefician por el aporte de las asociaciones voluntarias, no consideran la posibilidad de incorporar a las personas académicas jubiladas en actividades socioeducativas por medio de propuestas de programas de educación no formal y desestiman el aporte que pueden ofrecer al desarrollo social del país.

Sobre la participación de las personas jubiladas en el programa de voluntariado de la UCR, la encargada manifestó que las personas retiradas poseen miedo de trabajar con jóvenes o con proyectos, *“esta población no quiere salir de sus espacios hogareños y familiares”*.

Un caso representativo que involucra a los adultos mayores en acciones voluntarias es la Asociación Gerontológica Costarricense, que entiende el voluntariado como una manera de promover transformaciones que generen mejores condiciones de vida en las personas, la comunidad y la sociedad en general. El voluntariado de AGECO intenta trascender hacia un modelo de “Voluntariado para el Desarrollo” por medio de pequeñas prácticas con el objetivo de encontrar solución a los problemas, funciona sin fines de lucro para el beneficio de otras personas por medio de acciones de ayuda mutua, actividades comunitarias en momentos críticos, solución de conflictos, superación de las condiciones de vida y combate a la pobreza (AGECO, 2005).

Desde 1991, un grupo de personas adultas mayores de AGECO, colaboran voluntariamente con el Museo Nacional; realizan actividades de apoyo administrativo, de investigación y de impulso institucional; contribuyen con el departamento de Proyección Museológica en el programa de visitas, charlas y talleres para estudiantes; su aporte tiene relevancia en el ámbito cultural y socioeducativo; con su participación se atienden grupos organizados que visitan regularmente la Institución, la constante actividad física e intelectual le agrega valor y sentido al diario vivir (Pérez, 2010).

Otro ejemplo de voluntariado con personas mayores recientemente lo inició el Programa de Voluntariado de la UCR y el Museo UCR, por primera vez logran integrar siete personas del programa para la atención de la Persona Adulto Mayor (PIAM) en las actividades para la conmemoración del septuagésimo aniversario de la universidad; su participación consistirá en acciones organizativas y de apoyo; programación y desarrollo de actividades dirigidas para participantes del PIAM y otros sectores poblacionales. Como parte de las acciones, han iniciado talleres y giras para conocer las colecciones de los museos universitarios (O’neal, 2010).

11. Relación entre educación y voluntariado

Las transformaciones que experimenta la sociedad en los diferentes contextos políticos, económicos, tecnológicos, demográficos y educativos impactan la humanidad y sus relaciones; esta situación requiere soluciones apropiadas para enfrentar los desafíos y la inevitable puesta a prueba de la autenticidad de los saberes, de las investigaciones,

de los métodos, “ *...de las propias experiencias y actuaciones*” (Bas, 2002, p. 14). Para enfrentar este reto la sociedad civil se ordena a través de las ONG y para ello utiliza la educación como medio de procesos reflexivos, analíticos y deliberados que le permitan entender los cambios.

El voluntariado se distingue como una opción de colaboración a la educación para activar “*el pensamiento, la autonomía, los valores éticos, la aceptación y el respeto a las diferencias, la imaginación y la creatividad*” (Bas, 2002, p.14). Esta alianza representa una posibilidad para solucionar las dificultades que origina la coexistencia personal y social; fortalece las posturas tolerantes y la comprensión de los problemas desde un enfoque positivo; abre espacios hacia situaciones inciertas; fomenta la fraternidad y la apertura para el desarrollo de la humanidad (Bas, 2002).

De acuerdo con Bas (2002), el voluntariado moviliza la acción personal y colectiva para el diseño, desarrollo y evaluación de programas destinados al impulso y superación de las condiciones de vida de los seres humanos; posee la intención de que se conviertan en sujetos activos que impulsen el progreso de una sociedad solidaria y la promoción de una educación que libere, que fortalezca el razonamiento, la cordura y la toma de decisiones sobre la base de los preceptos éticos. “*... el voluntariado se presenta como uno de los ámbitos más interesantes para la educación no formal de los jóvenes y de cuantos han visto la necesidad de reciclar sus energías productivas en una sociedad cambiante*” (Programa Nacional de Voluntariado-Federación de Organizaciones Voluntarias, p.22).

Según lo expuesto anteriormente, los conceptos de educación no formal y voluntariado presentan una conexión excelente para establecer acciones socioeducativas en diferentes áreas del quehacer humano, para favorecer y fortalecer la calidad de vida e impulsar el fortalecimiento de los valores y principios de la coexistencia social.

El concepto de educación no formal surgió esencialmente del desarrollo de acciones educativas en espacios fuera del ámbito escolar; es consecuencia de la necesidad de apertura de un nuevo enfoque que trascendiera su ámbito de acción en el tiempo y en el espacio con la finalidad de atender diferentes sectores sociales que por motivos de escasez fueron excluidos del sistema escolarizado formal. Los argumentos que determinaron su origen persisten en la mayoría de naciones latinoamericanas; sin embargo, las opciones que ofrece hoy esta modalidad, presentan un carácter dinámico,

que atiende al ser humano en diversos espacios de la sociedad civil donde se desarrollan acciones formativas que consideran el entorno y las necesidades sociales.

Desde el surgimiento de las acciones civiles por la lucha de la independencia hasta hoy, la participación de las ONG y las Organizaciones de la Sociedad Civil latinoamericanas son el medio para que diversos colectivos accedan a procesos de inclusión social; el voluntariado ha sido un importante factor de colaboración; gracias a su concurso se concretan las diversas acciones que la educación no formal desarrolla en los diferentes ámbitos socioeducativos; el impacto que ha sufrido el desarrollo socioeconómico y cultural no sería posible gracias al aporte desinteresado y altamente comprometido de grupos voluntarios que son el motor para el cambio y la transformación social.

El aporte de las organizaciones voluntarias es determinante e imprescindible en el desarrollo de las actividades que se realizan en el ámbito de la educación no formal. Se conoce de las dificultades de financiación que tienen las organizaciones de la sociedad civil para desarrollar los programas sociales; no obstante sobreviven y continúan activas gracias al aporte de personas y grupos voluntarios que conceden su tiempo para el bienestar de la humanidad.

Las actividades donde interviene la educación no formal son tan variadas como los propósitos, los participantes, los contenidos y la metodología, ya que cuentan con el aporte de la educación social y la educación popular; las actividades se desarrollan en el sector gubernamental, en las ONG y las organizaciones de la sociedad civil; se localiza en contextos laborales, culturales, profesionales, en cualquier área de la vida cotidiana.

El desarrollo de los conceptos y el ejercicio de la praxis de la educación no formal y el voluntariado ha sucedido de forma paralela y congruente; ambos manifiestan un cambio sustancial en su concepción como en su dimensión social; los dos presentan un carácter dinámico acorde con el contexto, con las transformaciones y con las demandas sociales; hoy los dos conceptos son polivalentes; poseen una visión y participación ciudadana y se distancian del paternalismo para posesionarse en espacios acordes con el cambio social. Para su puesta en marcha requieren la regulación y planificación; su alianza posibilita procesos críticos y reflexivos para el mejoramiento de la humanidad, especialmente en la creación de valores y la construcción de un capital social sólido y actualizado para el desarrollo de las sociedades avanzadas.

La educación no formal presenta características que le confieren un carácter especial como el desarrollo de la enseñanza centrada en el estudiante, pensada y hecha a su medida, adaptable y variada y generalmente no obligatoria; existe similitud con el acto voluntario que se orienta hacia la resolución de problemas y necesidades sociales; es concreto porque no se queda en la intención y espera el cambio de la realidad por medio de la organización.

La propuesta de un programa de educación no formal con personal académico jubilado voluntario constituye una forma ideal para que estas personas se mantengan vigentes, actualizadas y continúen aportando el conocimiento y experiencia al servicio de los sectores sociales con menos opciones de inclusión social; su beneficio trasciende otras áreas de interés como la formación para el trabajo, la formación y el reciclaje profesional, la participación ciudadana, la formación de valores éticos y el mejoramiento de la calidad de vida; desde esta perspectiva se visualiza al voluntariado jubilado como personas expertas con mayor vinculación y participación ciudadana y como la fuerza para el cambio y la transformación social.

12. La responsabilidad social universitaria

Este término apareció recientemente en el ámbito universitario y se asocia con la responsabilidad de las empresas y el impacto de sus acciones sobre la sociedad y el medio ambiente por medio de prácticas éticas y transparentes. De la misma forma en que las empresas han tenido que vencer el aspecto caritativo de inversión social, las universidades deben trascender el enfoque de la acción y extensión universitaria, concebidas como accesorias a la función medular en la formación y construcción del conocimiento (Vallaey, 2005).

La responsabilidad social universitaria requiere un proceso de reflexión integral que posibilite un proyecto de promoción social fundamentado en la ética y en un desarrollo social equilibrado y razonable; estos principios deben estar sustentados en los diferentes espacios de acción del quehacer universitario; en su gestión interna las universidades deben transformarse en comunidades ejemplares de democracia,

transparencia y desarrollo sostenible; deben pasar de las palabras a la práctica diaria de principios y hábitos deseables para la formación de valores.

En la entrega de la docencia, la meta debe ser el desarrollo del enfoque de la responsabilidad social universitaria en el profesorado, y promocionar un aprendizaje fundado en programas de condición social, que favorezcan la apertura hacia la colectividad social para el aprendizaje significativo y la resolución de problemas concretos.

El área de investigación debe orientarse hacia el desarrollo; y el área de proyección social deberá trabajar en comunicación con las áreas de investigación y docencia para la oferta y administración de planes de desarrollo, que representen opciones de investigación aplicada y medios didácticos para la comunidad universitaria que superen propuestas voluntarias humanitarias que no se relacionen con la formación universitaria (Vallaey, 2005).

Peña (2010), afirma que la responsabilidad social universitaria reúne e involucra no sólo las áreas intelectuales sino a todas las dependencias e instancias intermediarias que se interrelacionan para la consecución del bienestar de los participantes, el concepto es nuevo más no la práctica. El término se vincula con acciones de solidaridad, transparencia, ecuanimidad y la adquisición sensata.

El voluntariado como forma de responsabilidad social es oportuno y vigente; requiere el compromiso de las instituciones de educación superior para velar y garantizar que los procesos de formación y construcción del conocimiento se incluyan en la acción y extensión social universitarias.

“La responsabilidad social y el voluntariado no es solamente hacer cosas buenas, es diseñar nuestras sociedades. El diseño social y el compartir las ideas es algo muy común y dinámico en el ámbito internacional y personas de todas las áreas están cooperando para hacer de éste, un mundo mejor” (Lee, 2010, p.17).

Capítulo IV

Metodología

El diseño metodológico corresponde a un estudio exploratorio y a la realización de un diagnóstico situacional alrededor de los y las participantes, se articula de acuerdo con los objetivos específicos del presente trabajo para determinar la viabilidad y pertinencia de un programa de educación no formal, adscrito a la Dirección de Extensión de la Universidad Estatal a Distancia, con docentes jubilados de dicha institución.

El estudio exploratorio realizado permitió indagar el tema de voluntariado en el personal docente jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008; la importancia radica en la posibilidad de acercamiento e información sobre un tema desconocido; el diagnóstico es el inicio para emprender las operaciones y acciones que facilitan afrontar las dificultades y carencias descubiertas en el análisis (FUNLIBRE, 2004).

1. Investigación documental y trabajo de campo

Para efectos de la investigación, la unidad de análisis se definió como la persona académica jubilada de la UNED en el periodo 2004-2008 y la población de estudio se estableció como el conjunto de personas académicas jubiladas en el periodo 2004-2008 de la UNED.

2. Identificar el perfil profesional del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008

Para identificar el perfil profesional de la población en estudio, se llevó a cabo una revisión documental de 55 expedientes personales de la población en estudio, proporcionados por la oficina de Recursos Humanos de la UNED; esta tarea se realizó durante el mes de agosto de 2009. Los datos obtenidos se sistematizaron en una matriz de interés para la investigación y se agruparon en 13 categorías socio demográficas verticales, compuestas por los siguientes datos: número, nombre de los jubilados/as, sexo, edad, estado civil, años de servicio en el sector educativo, años de jubilación, nivel académico más alto (categorías: 1 bachillerato, 2 licenciatura, 3 maestría, 4 doctorado), profesión, formación continua, experiencia profesional-docente, experiencia laboral acumulada; asimismo contiene 55 entradas horizontales de la población académica retirada en el periodo 2004-2008.

Para el análisis de los expedientes personales y la creación de la matriz base de datos en Microsoft Excel, se exploraron detalladamente las cuatro secciones de cada legajo; de la sección correspondiente a los atestados académicos y de experiencia profesional docente se obtuvo la información para establecer los datos correspondientes al sexo, la edad, el estado civil, el nivel académico, la profesión, la formación continua, la experiencia profesional-docente y la experiencia laboral acumulada; del apartado que registra los documentos señalados como acciones de personal se indagaron fundamentalmente aquellos que registraron los principales eventos como fecha de ingreso, fecha de retiro por finalización de labores, años de servicio en el sector educativo y años de jubilación; y para facilitar el manejo de información se empleó la codificación y categorización de variables. La tercera sección contiene documentación referente a ascensos en carrera profesional, contrato y renovación de la dedicación exclusiva, resultados de reconocimiento de años de servicio de otras instituciones públicas, concesión de permisos con goce de salario y otros sin goce de sueldo; la última sección registra las declaraciones juradas de jornada laboral; ambas secciones contribuyeron a aclarar y precisar información para establecer el perfil profesional de la población de estudio. (Anexo uno)

3. Etapas del trabajo de campo

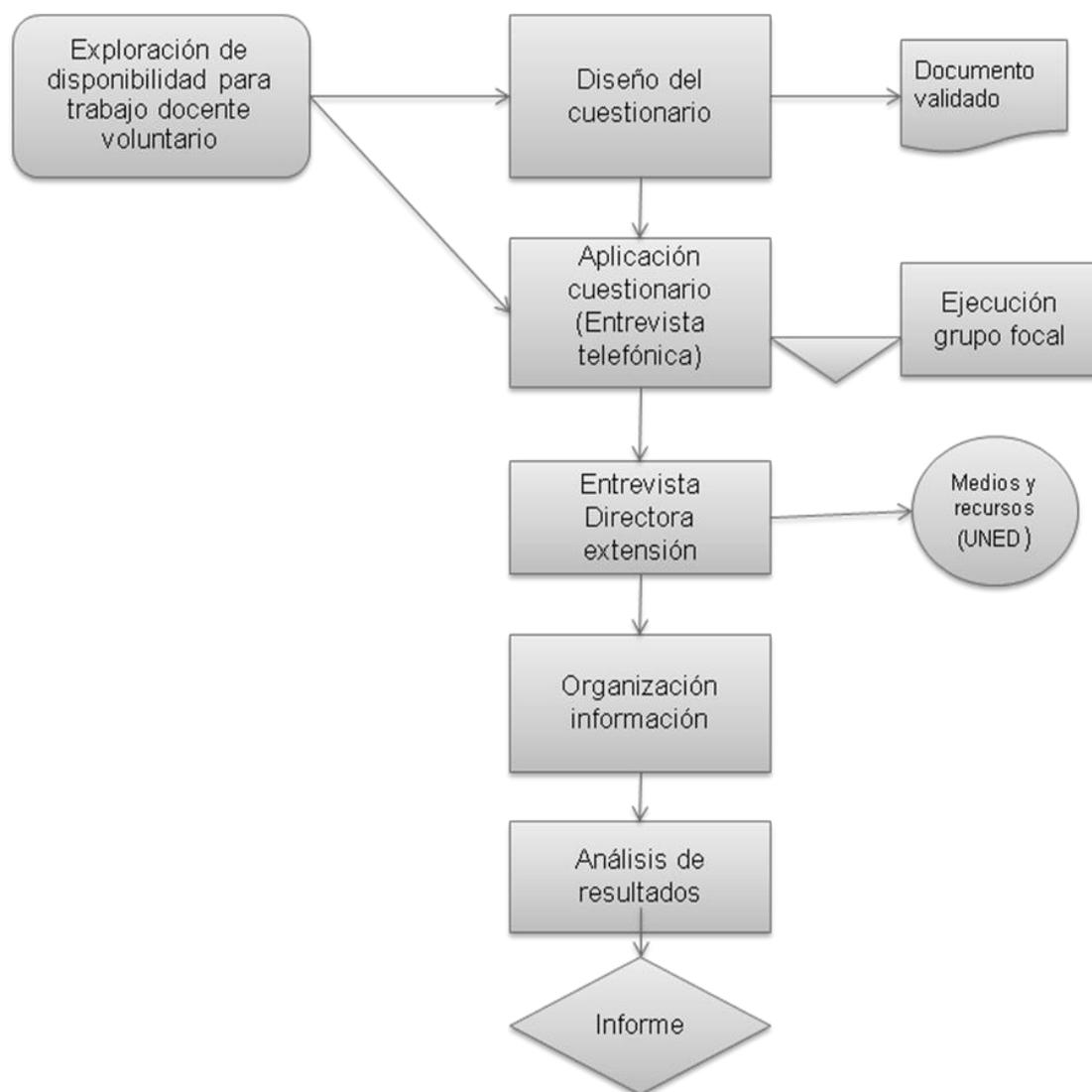


Figura 1

4. Explorar la disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, para el trabajo docente voluntario en un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la universidad, orientado a población con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o sectores que demanden acciones de capacitación y actualización ubicados en la Gran Área Metropolitana.

Para la ejecución del objetivo disponibilidad para el trabajo docente se procedió a delimitar la población: de la población de estudio formada por 55 personas académicas jubiladas en el periodo 2004-2008 se excluyeron las personas residentes fuera de la Gran Área Metropolitana; los individuos que al inicio del trabajo de campo poseían más de 65 años de edad y aquellas personas retiradas que se encontraban delicadas de salud; la reducción de la población obedeció principalmente a la dificultad para censar la población residente fuera de la Gran Área Metropolitana. La población en adelante la constituyeron 41 personas académicas jubiladas de la UNED en el periodo 2004-2008. (Anexo dos)

5. Elaboración del cuestionario

Para determinar la disponibilidad del personal académico retirado para el trabajo voluntario se preparó un cuestionario; esta técnica se define como un grupo de preguntas en relación con una o más variables con la intención de medirlas o investigarlas (Hernández, Fernández, Baptista, 2006). El cuestionario fue validado por tres profesionales docentes de la Escuela de Educación de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia; se cita a las profesoras Flora Salas Madriz, Adilia Eva Solís y Walter Solano Gutiérrez, que ratificaron su uso como instrumento de recolección de información.

El cuestionario se aplicó a la población por medio de entrevista telefónica; este instrumento facilitó la comunicación y permitió información confiable y válida. Por motivos de costo y tiempo representó la forma ideal para localizar a los informantes; el correo electrónico se utilizó como medio alternativo (Gómez, Miguel, 2005). Se emplearon seis preguntas (tres preguntas cerradas previamente codificadas y tres abiertas) fundamentadas en una guía específica previa que estableció el tema y el orden correspondiente (Hernández y otros, 2006).

La guía de entrevista telefónica sobre el tema de voluntariado y jubilación se adjunta en el anexo tres.

6. Realización del grupo focal

Esta técnica se utilizó para profundizar en la información recolectada ahondando en la viabilidad de la propuesta. El grupo focal o sesión en profundidad se fundamenta en encuentros de pequeños o medianos grupos que dialogan sobre uno o varios tópicos guiados por un conocedor de dinámicas de grupo (Hernández y otros, 2006). Se obtuvo opinión sobre aspectos relevantes para la gestión de una propuesta para crear un programa de educación no formal.

Para indagar a profundidad sobre la posible ejecución de un programa de voluntariado docente, se retomaron los resultados de la pregunta número seis del cuestionario que contestó la población participante: ¿Participaría en una entrevista de grupo, con otras personas pensionadas de la UNED, para obtener información más operativa sobre la eventual implementación de un programa de voluntariado docente, adscrito a la dirección de extensión de la UNED?

Para obtener información de calidad en menor tiempo se les informó que la entrevista se grabaría, la transcripción se utilizó principalmente para la triangulación de los datos.

La guía de preguntas generadoras para la entrevista grupal se incluye en el anexo cuatro.

7. Determinación de medios y recursos disponibles

Para la determinación de los medios y recursos disponibles se entrevistó a los siguientes informantes claves o expertos: un representante de la rectoría y la directora de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED.

El propósito de la entrevista fue determinar los medios y recursos disponibles para favorecer el voluntariado en la población académica jubilada entre 2004 y 2008.

Esta entrevista se establece como cualitativa de tipo “semiestructurada” con una guía de preguntas tentativas que eventualmente se pueden variar según la necesidad de profundizar aspectos o explorar información más detallada (Hernández y otros, 2006).

La guía de preguntas para la entrevista se localiza en el anexo cinco.

En razón del proceso de transición por el cambio de rector/a y desde la visión de proceso ante la situación de incertidumbre, se optó por la consulta de documentos sobre los lineamientos estratégicos de la institución para el quinquenio 2006-2010.

8. Sistematización de la información

El procesamiento y la sistematización se realizaron de acuerdo con el tipo de objetivo y la técnica de recolección utilizada.

Para el arreglo de los datos sobre el perfil profesional académico de la población, se establecieron con anterioridad categorías para los niveles académicos y el sexo; los datos se registraron en una matriz en Microsoft Excel que luego se transportó al programa estadístico SPSS, esta herramienta facilitó la elaboración de tablas de frecuencia y promedios para las variables socio demográficas en estudio de tipo cuantitativo; la información sobre la experiencia laboral acumulada sobre profesiones, puestos ocupados e instituciones, se organizó cualitativamente.

Para la información del cuestionario se categorizaron previamente las preguntas cerradas para facilitar el procesamiento; para las preguntas abiertas se registraron las diferentes respuestas y se categorizaron para establecer pautas formativas que guiaron la disposición y el análisis de la información (Bonilla y Rodríguez, 1997).

Para el grupo focal se procedió a escuchar la grabación y posteriormente se transcribió; la triangulación posibilitó la comparación de los datos obtenidos; este ejercicio manifestó coincidencias sobre la disponibilidad hacia el voluntariado del personal académico de la UNED.

En resumen, la sistematización de la información transformó y redujo los datos recolectados en material escrito.

9. Análisis de los resultados

El análisis de los resultados se realizó de acuerdo con la guía de los objetivos de investigación propuestos y mantiene una relación permanente con la etapa de recolección y procesamiento de la información. Persiguió primordialmente explorar la disponibilidad de la población de estudio hacia el voluntariado en programas de educación no formal.

Capítulo V

Sistematización y análisis de resultados

El presente capítulo sistematiza y analiza la información reunida en el trabajo de campo, realizado durante los meses de agosto, setiembre y octubre del 2009. Los datos son presentados de acuerdo con los objetivos de la investigación.

1. Identificación del perfil profesional del personal académico jubilado de la UNED en el período 2004-2008

Como se indicó en el capítulo metodológico, para la identificación del perfil profesional fue necesario realizar una revisión documental de los expedientes académicos de las 55 personas jubiladas que constituyen la población de estudio del proyecto. Se analizaron las siguientes 13 categorías socio demográficas: sexo, edad, estado civil, años de servicio en el sector educativo, años de jubilación, nivel académico más alto, profesión, formación continua, experiencia profesional-docente, y experiencia laboral acumulada.

1.1. Sexo femenino y masculino de la población en estudio

Cuadro 1
FRECUENCIA DEL NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES DE LA POBLACIÓN JUBILADA ACADÉMICA DE LA UNED EN EL AÑO 2004- 2008

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres (F)	25	61.0
Hombres (M)	16	39.0
Total	41	100.0

Del total de personas retiradas, el 61 % (25) son mujeres del sexo femenino y el 39 % (16) son hombres del sexo masculino. La diferencia en los porcentajes se atribuye a razones casuales en el proceso de delimitación de la población (por residencia fuera de la GAM, por edad, por motivos de enfermedad) que ampliaron la diferencia entre ambos sexos; la población original tenía 52% (29) mujeres del sexo femenino y 48%(26) hombres del sexo masculino.

1.2. Edad de la población en estudio

Cuadro 2
FRECUENCIA DE LA EDAD DE LA POBLACIÓN JUBILADA ACADÉMICA DE LA UNED EN EL PERIODO 2004-2008

Edad	Frecuencia	Porcentaje
50	1	2.4
53	4	9.8
54	7	17.1
55	3	7.3
56	6	14.6
57	4	9.8
58	1	2.4
59	4	9.8
60	2	4.9
61	5	12.2
62	1	2.4
63	1	2.4
65	2	4.9
Total	41	100.0

La edad de la población en estudio oscila entre 50 y 65 años y el promedio se sitúa en 57.15 años (anexo 10). Se evidencia una edad temprana de retiro de la docencia universitaria; vinculado con la teoría se manifiesta la particularidad de jubilación por años de servicio y no por edad; este grupo de mediana edad, con abundante experiencia y con mayor disponibilidad de tiempo es excelente para desarrollar la propuesta de educación no formal en áreas de extensión, de capacitación y actualización profesional. De manera

semejante la fluctuación de edad entre 50 y 65 años coincide con el marco teórico que señala ejemplos de poblaciones voluntarias jubiladas con edades situadas entre 51 y 64 años.

1.3. Años de servicio en el sector educativo

Cuadro 3
AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR EDUCATIVO DE LA POBLACIÓN ACADÉMICA
JUBILADA DE LA UNED EN EL PERIODO 2004-2008

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
3	1	2.4
4	1	2.4
9	1	2.4
19	1	2.4
21	1	2.4
24	2	4.9
25	2	4.9
26	2	4.9
27	9	22
28	8	19.5
29	3	7.3
30	1	2.4
31	5	12.2
32	1	2.4
33	2	4.9
36	1	2.4
Total	41	100

Los años de servicio de la población en el sector educativo son en promedio 26.32, este resultado evidencia que gran parte de su vida la han dedicado a labores docentes; la experiencia acumulada profesional-docente que incluye los años trabajados en otras instituciones educativas y profesionales cuyo promedio se sitúa en 31 años reafirma el conocimiento y experiencia adquirida por el desempeño y la investigación durante muchos años en funciones académicas-profesionales. (Anexo dos)

La media de años de jubilación en 2.98 coloca a las personas retiradas en un tiempo relativamente próximo al momento de partida, el arraigo y el sentido de pertenencia institucional se presentan favorables para la inclusión de la población en áreas de educación no formal voluntarias.

1.4. Experiencia laboral acumulada

Cuadro 4
EXPERIENCIA LABORAL ACUMULADA DE LA POBLACIÓN ACADÉMICA JUBILADA DE LA UNED EN EL PERÍODO 2004-2008

Experiencia laboral acumulada		
Nivel académico	Profesiones	Puestos ocupados/Instituciones
En el nivel educativo de bachillerato se ubica una persona; en licenciatura 19; en maestría 19 y dos en doctorado. El nivel de profesorado no se incluye como tal dado que el requisito mínimo en los inicios de la UNED era el bachillerato universitario, sin embargo se destaca que 15 personas se contabilizan como profesores en la categoría de experiencia laboral	Matemáticas, biología, gerontología, agronomía, educación, administración educativa, geografía, historia, sociología, administración de negocios, pedagogía, psicología, tecnología educativa, relaciones laborales, arquitectura, comunicación y paz, recursos naturales, turismo, cívica, filología, evaluación educativa, bioquímica, trabajo social, artes, derecho, psicopedagogía,	Profesor, investigador, asesor, analista académico, director, coordinador, jefe, economista, tesorero, extensionista, productor académico, contador, técnico en planificación, asistente, administrador guardería, asistente dirección, técnico televisión, productor audiovisual, instructor educación adultos, director administrativo, sociólogo, instructor y asistente laboratorio, corrector de estilo, abogado, trabajador social, experto encuestas, administrador de empresas, analista de proyectos, psicólogo, técnico servicios informáticos(se incluyen todos los puestos que desempeñaron, se aclara que todas las personas dedicadas a labores docentes - académicas tienen puesto de "profesor") Instituciones: UNED, UNA, UCR, ITCR, MEP, PANI, ICE, LACSA, CREDOMATIC, Poder Judicial, ONU,

Experiencia laboral acumulada		
Nivel académico	Profesiones	Puestos ocupados/Instituciones
	estudios sociales, estadística, demografía, veterinaria, ingeniería industrial	UACA, Banco Popular, Ministerio Gobernación, Hacienda y Trabajo, INA, BCCR

El nivel académico se codificó del 1 al 4; en el nivel 1 bachillerato se registra un 2.4 % de la población en estudio; el nivel 2 licenciatura contiene el 46%, el nivel 3 maestría abarca también un 46% y un 4.9% en doctorado, esta información confirma la excelente formación académica y profesional de la población retirada.

En resumen, los aspectos analizados, más las profesiones, los puestos y las diferentes instituciones educativas donde se han desempeñado, son factores que describen el perfil profesional de la población jubilada académica de la UNED en el periodo 2004-2008.

La experiencia profesional docente acumulada posiciona a esta población en condiciones óptimas de conocimiento y experiencia que se logra después de muchos años de estudio y trabajo intelectual dedicados a la educación superior; esta trayectoria los sitúa como expertos, que independientemente de la jubilación, pueden continuar vigentes y activos en el entramado social.

2. Explorar la disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, para el trabajo docente voluntario en un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la universidad, orientado a población con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o sectores que demanden acciones de capacitación y actualización ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana

2.1. Entrevista telefónica a población de estudio para indagar la disponibilidad y viabilidad de la Propuesta

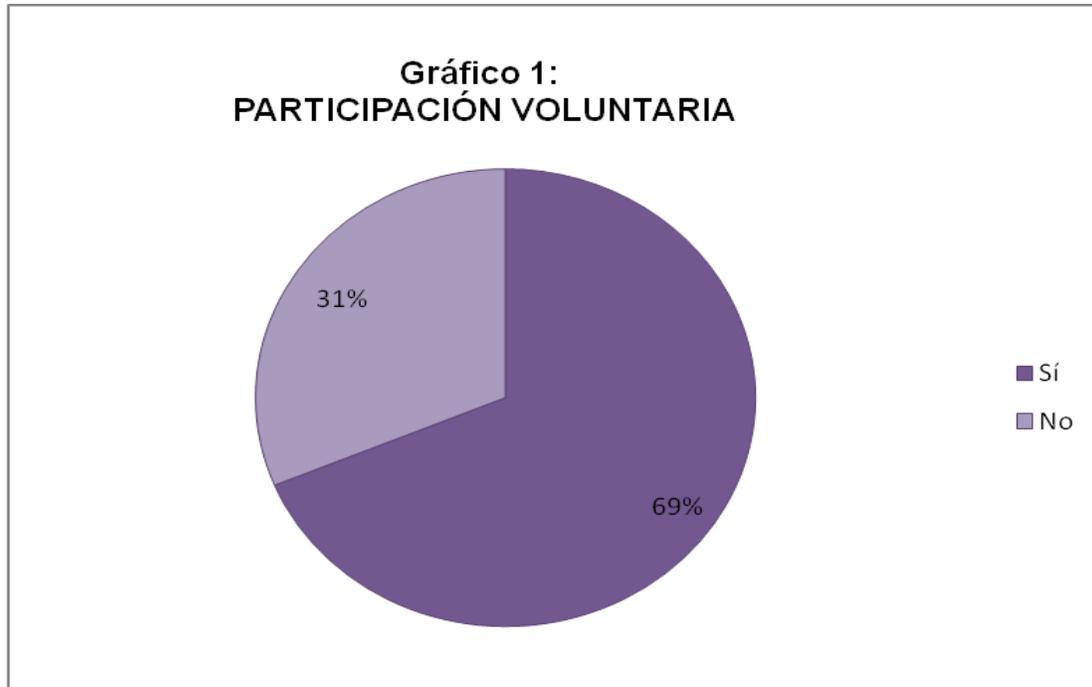
Para indagar la disponibilidad del personal académico retirado hacia el trabajo voluntario, se retoma la guía previa de entrevista telefónica propuesta en el diseño metodológico. Las preguntas se estructuraron y se ordenaron de acuerdo con el objetivo específico que busca explorar la disposición hacia el voluntariado.

Previo a la realización de la entrevista telefónica fue necesario levantar un registro actualizado de números telefónicos de la población en estudio; se indagó en diversas fuentes, entre ellas: dependencias de la UNED donde laboraban antes del retiro, la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP) y la Asociación de Jubilados de la UNED (AJUNED); ambas instituciones aportaron información fundamental para la localización de los informantes.

2.2. Actividades actuales de la población entrevistada

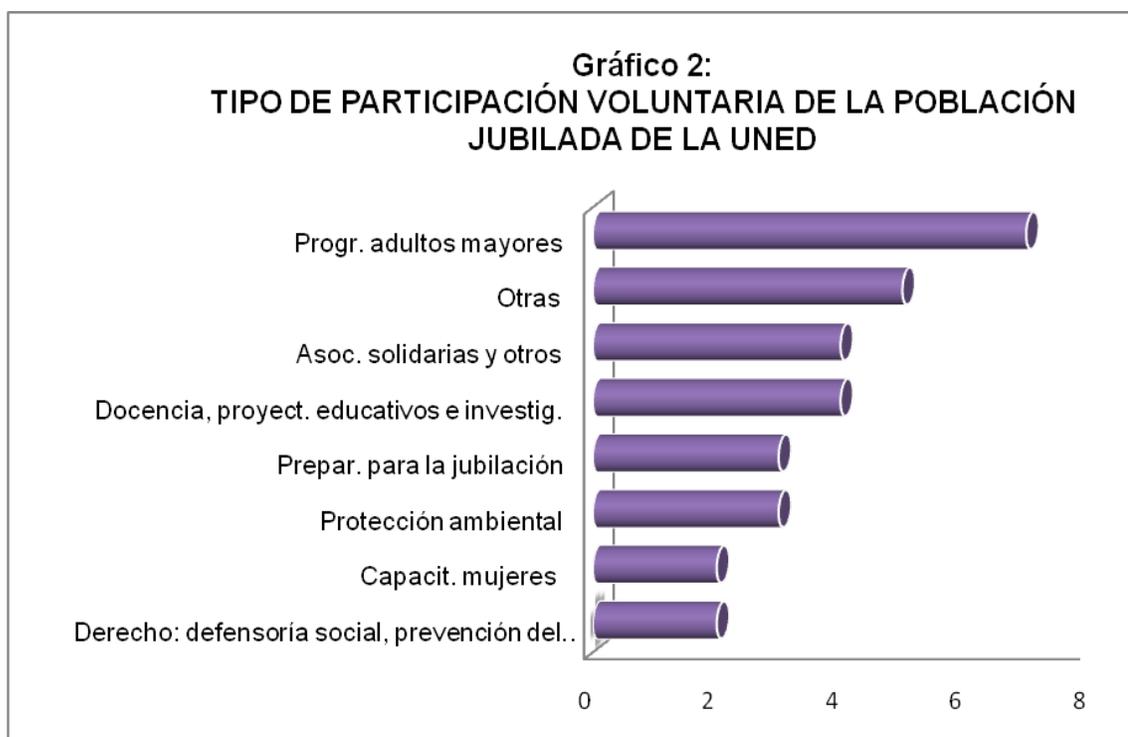
De las 32 personas entrevistadas, el 75% (24) se encuentran participando en algún tipo de actividad profesional, cultural, política, religiosa, voluntaria u otra; el 25% (8) indican que no realizan ninguna actividad. Las personas activas en alguna organización consideran que la labor que realizan es voluntaria, a pesar de que la organización no posea explícitamente este carácter. Retomando las consideraciones teóricas que fundamentan la importancia de la participación y motivación de las personas jubiladas, se percibe el interés por la comunicación y la interacción social.

2.3. Participación en actividades voluntarias de la población entrevistada



El 69% de la población entrevistada contestó afirmativamente su participación en actividades voluntarias; este tipo de acciones han estado presentes durante algún período de la vida y para algunos el acto voluntario es una acción permanente. “*El voluntariado es desde siempre*” (Grupo focal). Este resultado manifiesta la disponibilidad para realizar acciones voluntarias en programas de educación no formal.

2.4. Tipo de participación voluntaria



Las acciones de voluntariado, que han realizado o se encuentran realizando, se agruparon por categorías semejantes para facilitar el manejo y comprensión de la información; la categoría de “Otras” incluye actividades familiares, medicina indígena, arquitectura tradicional, club de jardines, ecología, discapacidad visual. Estas prácticas se realizan en diversas asociaciones o fundaciones profesionales, religiosas, educativas, culturales, de cuidados paliativos, en comités, en clubes, ubicados generalmente en los sitios de residencia o lugares cercanos a la actividad diaria de la población en estudio.

La participación voluntaria que en su momento realizaron o desempeñan hoy, obedece a una decisión personal donde no se espera ninguna retribución; lo que priva es el deseo de ayudar; la acción trasciende lo personal y se transforma en beneficio común; se estrechan los lazos de la solidaridad y se estimula el trabajo compartido y el fortalecimiento de valores.

2.5. Beneficios de las actividades voluntarias



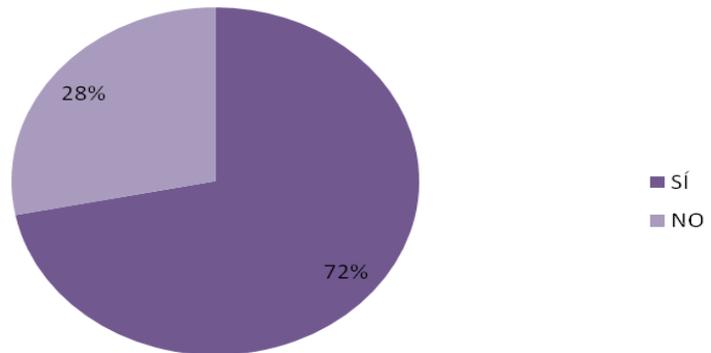
Los beneficios de las acciones voluntarias se resumieron en grandes áreas que mostraron afinidad en las respuestas; el tema presenta especial interés para la investigación, dado que el voluntariado es una actividad recíproca donde la recompensa es mutua; las respuestas coinciden con la teoría generada alrededor del tema expuesto en el marco teórico de esta investigación. Se ratifica la oportunidad que tiene la población retirada de continuar activos, satisfechos y comprometidos consigo mismos y con la sociedad.

2.6. Participación voluntaria en labores de docencia de programas de acción social en la UNED

**Cuadro 5
INTERÉS PARTICIPATIVO DE LA POBLACIÓN ENTREVISTADA EN LABORES
DE DOCENCIA DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL**

Participación voluntaria	Nº de personas entrevistadas	Porcentaje
Si	23	72.0
No	9	28.0
Total	32	100.0

**Gráfico 4:
INTERÉS PARTICIPATIVO EN PROGRAMAS DE
ACCIÓN SOCIAL**



El 72% de las personas indicó afirmativamente interés de participación en labores de docencia de programas de acción social en la UNED; expresaron el deseo que dichas acciones sean de corta duración, como seminarios, charlas, conferencias, con horarios flexibles, de preferencia en las mañanas o los días sábados, que no contemplen labores complejas de planificación ni evaluación y, preferiblemente en cabeceras de provincia.

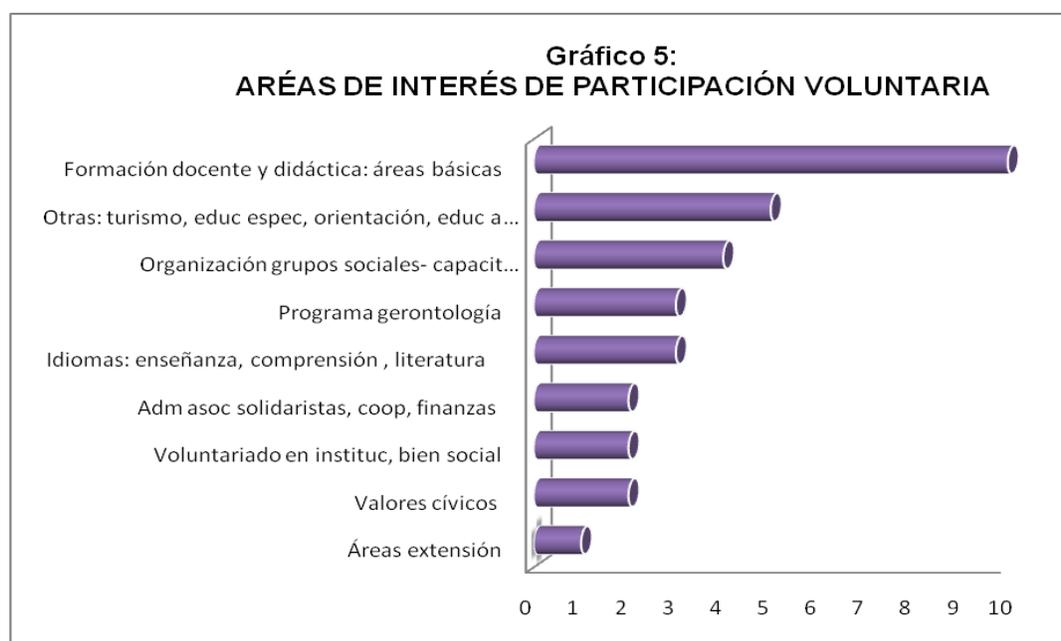
El interés de participación en programas de acción social de la población jubilada promueve el uso del tiempo libre en actividades voluntarias comunales; los sitúa como precursores en la búsqueda de nuevos servicios y nuevas legislaciones y se identifican porque realizan labores para colaborar, mejorar la sociedad, ocupar el tiempo libre y fortalecer los vínculos intergeneracionales.

Las áreas de interés que mencionan los y las entrevistadas se categorizaron de forma inductiva, “ordenándolos en torno a patrones de respuesta que reflejen los principales parámetros culturales que estructuran el conocimiento del grupo estudiado” (Bonilla y Rodríguez, 1997, p.132). Presentan una marcada tendencia hacia áreas que forman parte de la experiencia profesional-docente donde laboraron tanto como docentes en las universidades estatales y el Ministerio de Educación Pública, así como en otras entidades gubernamentales donde se desempeñaron profesionalmente. La diversidad de

Las áreas de interés que mencionan los y las entrevistadas se categorizaron de forma inductiva, “ordenándolos en torno a patrones de respuesta que reflejen los principales parámetros culturales que estructuran el conocimiento del grupo estudiado”

(Bonilla y Rodríguez, 1997, p.132). Presentan una marcada tendencia hacia áreas que forman parte de la experiencia profesional-docente donde laboraron tanto como docentes en las universidades estatales y el Ministerio de Educación Pública, así como en otras entidades gubernamentales donde se desempeñaron profesionalmente. La diversidad de áreas de participación voluntaria confirma la disponibilidad de la población académica jubilada en programas de educación no formal.

2.7. Áreas o temas de interés para realizar labores voluntarias



2.8. Interés participativo en entrevista grupal para obtener información operativa sobre la eventual implementación de un programa de voluntariado docente

Los resultados de la consulta sobre interés participativo, determinaron que 23 personas estarían dispuestas a cooperar en una entrevista grupal; el resultado se presenta en el anexo seis.

2.9. Grupo focal

Como fase previa a la realización del grupo focal durante la semana del 12 al 16 de octubre de 2009, se identificaron las personas retiradas que respondieron de manera afirmativa y se localizaron vía telefónica con el propósito de informarles con más detalle sobre el objetivo de la investigación; se les solicitó la cooperación para la entrevista grupal; aceptaron participar ocho personas (anexo siete). Se procedió a darles la fecha, la hora de inicio y cierre y el sitio de la entrevista (Bonilla y Rodríguez, 1997).

El día 19 de octubre de 2009 se realizó la entrevista grupal en las instalaciones del Centro Universitario de San José, situado en barrio Dent; este sitio se eligió principalmente por la privacidad y facilidad para el estacionamiento de los vehículos; la actividad se extendió de las 10: 00 am a las 11:45 am.

Asistieron las siguientes personas:

- Docente jubilada, Dra. en Pedagogía, analista académica y profesora de la UNED y la UCR.
- Docente jubilada, licenciada en Derecho y profesora de la UNED.
- Profesora y licenciada en la enseñanza de la Matemática en la UNA y UCR.
- Licenciado en Filología y Derecho, profesor en el MEP-UNED, profesional del Poder Judicial.

La sesión inició con la presentación respectiva; durante un lapso los participantes conversaron sobre temas cotidianos que compartieron en la época laboral como docentes forjadores de la Universidad Estatal a Distancia. Como se indica en el capítulo sobre Metodología, se trabajó de acuerdo con temas o preguntas generadoras. Seguidamente, se comentó la importancia que reviste para la investigación el potencial que posee la población académica jubilada y las implicaciones del retiro temprano de la docencia universitaria y el beneficio de la participación en actividades docentes en extensión universitaria; a partir del comentario se les solicitó sugerencias para aprovechar el potencial de la población retirada, modos de canalizar, sistematizar y organizar la

experiencia en beneficio de programas de extensión, visualización de la participación voluntaria en áreas de extensión desde su perspectiva como jubilados, condiciones de éxito que se requieren y errores que se deben evitar para implementar un programa de educación no formal con personal voluntario jubilado.

Al respecto señalaron que “si las autoridades fueran visionarias” las escuelas en sus proyectos deberían recurrir a los jubilados para liderar los equipos de trabajo de gente joven; es importante orientar a los nuevos profesionales que pueden enriquecer y fortalecer valores de humildad, de amor y entrega al trabajo y a la institución; propusieron retomar aspectos medulares del quehacer académico, por ejemplo: cómo desarrollar una tutoría, cómo estudiar en el sistema a distancia, cómo utilizar el tiempo adecuadamente; en estas áreas se podría aprovechar el potencial de las personas retiradas.

Otro tema mencionado fue la necesidad de capacitación en el proceso de inducción para los nuevos docentes; tema básico porque la alternativa de estudio a distancia presenta condiciones diferentes de los otros sistemas educativos superiores presenciales; las tutorías se continúan impartiendo de forma magistral, “los tutores no saben qué es la educación a distancia”, el Centro de Capacitación a Distancia (CECED) podría coordinar con los jubilados la oferta de talleres de capacitación sobre el modelo de educación a distancia.

Las clases inaugurales que se daban una vez por cuatrimestre eran significativas porque se le introducía al estudiante en el sistema a distancia; esta práctica podría ser retomada por el personal académico jubilado de la UNED.

Las sugerencias de participación voluntaria coincidieron en actividades de carácter esporádico, de corta duración, flexibles, diagnosticadas y planificadas de acuerdo con sus intereses como talleres, conferencias, charlas y seminarios, sobre temas vigentes.

Existe una gama de actividades donde las personas retiradas pueden participar, sin embargo si existe continuidad en las funciones, como proyectos, asesorías, investigaciones, descripciones curriculares, evaluación de programas, evaluación de aprendizajes, diseños curriculares, diseño de materiales didácticos y venta de servicios lo apropiado es el medio pagado por planillas en posgrados o por contratación de servicios profesionales. Existe consenso en que tanto la Dirección de Extensión como el programa de Gerontología pueden contratar sus servicios para brindar cursos cortos a precios accesibles.

Los y las participantes concordaron en que el conocimiento y la experiencia adquirida es una condición particular que los distingue y les concede un matiz particular, *“Independientemente de la labor que se realice, la presencia del jubilado es importante porque la experiencia hace la diferencia”*. *“No somos indispensables pero ponemos nuestro tinte particular, la experiencia es lo único que no se compra”* (Grupo focal). Esta afirmación enfatiza la importancia del sector jubilado como población portadora de una gran experiencia; es inadmisibles desvincularlos del quehacer académico en las diferentes áreas y especialmente en extensión, donde pueden colaborar en programas de educación no formal.

En síntesis, luego de la exploración por medio de la entrevista telefónica y la transcripción de la grabación del grupo focal, se determinó que el personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, evidencia una disponibilidad hacia posibles labores voluntarias en áreas de extensión sujeta a condiciones de realización esporádica “por ejemplo la clase inaugural una vez al cuatrimestre”, eventuales, de corta duración, sin acciones complejas que requieran planeamiento; desde esta perspectiva se visualiza el quehacer docente vinculado hacia la academia y la extensión; asimismo manifiestan interés de ser contratados para la oferta de servicios profesionales temporales que no representen una relación laboral, donde medie el beneficio económico y se valore la experiencia profesional docente acumulada

Cuadro 6
ÁREAS SEMEJANTES DE INTERÉS DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENTREVISTA TELEFÓNICA Y EL GRUPO FOCAL

Entrevista telefónica	Grupo Focal
Áreas académicas de participación: Formación docente y didáctica, investigación, proyectos, currículo, evaluación de aprendizajes: áreas (enseñanza matemática, química, filología, historia, inglés)	“Las escuelas en sus proyectos deben recurrir a los jubilados para liderar los equipos de trabajo de gente joven”
Área: Educación a distancia	“Los tutores nuevos no saben qué es la educación a distancia”

Entrevista telefónica	Grupo Focal
Área: Valores cívicos	“Plan de valores para que los tutores nuevos conozcan las condiciones y hagan conciencia de que es importante realizar con mística la misión”

3. Determinar los medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado en la población académica jubilada de al UNED en el período 2004- 2008

3.1. Entrevista a informantes claves o expertos para establecer los medios y recursos disponibles para promover el voluntariado en la población académica jubilada

De acuerdo con la introducción presentada en el Diseño Metodológico, se decidió entrevistar a la directora de la Dirección de Extensión y a un representante de la Rectoría, en razón del proceso de transición por el cambio de rector/a y, desde la visión de proceso ante la situación de incertidumbre, se opta por la consulta de documentos sobre los lineamientos estratégicos de la institución establecidos para el quinquenio 2006-2010 (Consejo Universitario, 2009).

3.2. Alcances de la entrevista con la directora de la Dirección de Extensión de la UNED

La entrevista se realizó el día nueve de octubre de 2009 en la UNED; durante una hora se abordó el tema referente a las políticas de la Dirección de Extensión sobre voluntariado, las expectativas actuales y a corto plazo para impulsar un posible programa de educación no formal con la participación de personas jubiladas académicas del periodo 2004-2008, orientado hacia sectores excluidos de educación superior.

La señora directora expresó que la participación del voluntariado es esencial y representa un vacío que se puede resolver con el crecimiento de la población jubilada de

la UNED. En la actualidad la Dirección no patrocina ningún proyecto de voluntariado; existen dos personas que colaboran de forma voluntaria de manera no articulada formalmente. La atención de programas de acción social por medio de programas de educación no formal no está regulada; se trabaja contra demandas (por ejemplo el caso de las cárceles), estas tareas se han ido incorporando dependiendo de los contextos y las emergencias; se trabaja con base en la realidad que se presente. Cada programa señala aportes en la línea de acción social.

Las áreas o temas significativos de acuerdo con las necesidades de las comunidades se definen desde la Dirección y todas ellas atienden la acción social de lleno en las comunidades; este proceso es de doble vía por la riqueza que se obtiene del conocimiento de las personas y las comunidades. Se atienden varias áreas: Gestión local, el Centro de Idiomas, Diversidad educativa, Desarrollo Gerencial (actualmente con nuevo enfoque), Promoción cultural, Tecnología y Comunicación y Desarrollo Educativo. El término “extensión” es equivalente a acción social.

Con respecto a los grupos sociales, que han realizado solicitudes expresas para acceder a programas de educación no formal, se citan privados de libertad, grupos indígenas, mujeres emprendedoras, grupos de arte, algunos ministerios eclesiásticos que atienden problemáticas sociales como prostitución, drogadicción, madres adolescentes, entre otros.

Sobre los medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado en la población académica de la UNED, la especialista lo considera pertinente y viable porque se posee lo fundamental que es el recurso humano; se espera que exista disposición para recibir capacitación; en cuanto a los medios, es oportuno consultar los lineamientos estratégicos quinquenales de la institución. A las personas es preciso brindarles incentivos de capacitación, promoción y establecimiento de una red; además, deben existir reconocimientos para quienes realicen actividades de gestión comunitaria, organización y liderazgo; hay que procurarles un carné especial que los identifique y que les facilite el ingreso sin obstáculos a la Institución. Las redes de intervolutariado resaltarían la importancia de las acciones y representarían la institución.

La directora de Extensión señala que el tema de responsabilidad social se ha abordado muy tímidamente y constituye un reto que es necesario reivindicar; asimismo es consustancial con la responsabilidad de las universidades públicas, la UNED, desde su propia constitución, incorpora el tema en cuestión.

La posición de la directora armoniza con las teorías sobre voluntariado y los beneficios de vincular al personal jubilado en programas de educación no formal.

3.3. Documento de políticas, objetivos y acciones estratégicas 2010 de la UNED

La coyuntura de las políticas creadas se articula con los ejes del Plan Nacional de Educación Superior Universitaria Estatal para el periodo 2006-2010. Los ejes son pertinencia e impacto, calidad, cobertura y equidad, ciencia tecnología e innovación, gestión institucional; estos ejes se relacionan con políticas direccionadas hacia áreas que poseen objetivos y acciones.

Desde el planteamiento teórico de esta investigación interesan especialmente los ejes, las políticas, objetivos y acciones que representen los medios y recursos disponibles de la UNED para propiciar el voluntariado en la población académica jubilada. El eje inclusión tiene como política “Fortalecer la incorporación y ejecución de acciones de inclusión en el quehacer institucional para la atención de poblaciones que han estado excluidas de la educación formal y no formal” (UNED, 2009, p. 19); su objetivo es “Aumentar la oferta de programas académicos de educación formal y no formal dirigidos a las poblaciones que han estado excluidas de sus beneficios” (UNED, 2009, p. 20). Otro eje fundamental es el de financiamiento que establece como política “Aprovechar oportunidades que brinda el entorno financiero y los entes internacionales de desarrollo, para el financiamiento de proyectos específicos de la Universidad” (UNED, 2009, p. 53).

De manera que los medios económicos para la eventual implementación del programa dependen de un presupuesto que el Gobierno de la República le asigna anualmente a la UNED o de organismos cooperantes; se aclara que esta fase de investigación no contempla la ejecución del programa.

Hechas las consideraciones anteriores, se analizará la viabilidad y pertinencia del programa desde la viabilidad política, social y técnica.

Con respecto a la viabilidad política, tanto la Dirección de Extensión, como las políticas y lineamientos estratégicos del Consejo Universitario para el quinquenio 2006-2010 muestran aceptación. Se determina que la propuesta encontraría voluntad política por parte de las autoridades universitarias, asimismo contaría con medios y recursos para desarrollarla.

La viabilidad social se manifiesta a través de los resultados de la entrevista telefónica que muestra a una población con disponibilidad y viabilidad hacia labores de voluntariado en programas de educación no formal; este efecto se verifica por medio de la entrevista grupal que ostenta coincidencias importantes con la entrevista realizada en el sentido que la población en estudio, en un porcentaje considerable, ha realizado y se encuentra efectuando labores voluntarias; se detectan coincidencias con las áreas de interés que apuestan por la experiencia y conocimiento; simultáneamente los beneficios obtenidos son afines.

Existe un porcentaje considerable de la población que está dispuesta a cooperar en acciones voluntarias siempre que se les considere el espacio y el tiempo libre del cual disfrutan; la diversidad de temas de participación sugiere ámbitos en áreas de capacitación profesional, actualización profesional y otras actividades que se vinculan con el fortalecimiento de los valores.

Sobre la viabilidad técnica para crear el Programa de educación no formal dirigida a personas de comunidades excluidas de la GAM, los resultados indican que resulta pertinente, de acuerdo con las respuestas y necesidades de la población consultada y es compatible con las prioridades de expansión de la UNED.

En síntesis, una propuesta de voluntariado en programas de educación no formal es viable y pertinente porque existe disponibilidad en el personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008 y las políticas y lineamientos estratégicos del Consejo Universitario para el quinquenio 2006-2010 y la Dirección de Extensión disponen de los medios y recursos necesarios para propiciar el voluntariado en beneficio de sectores con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o grupos que demanden acciones de capacitación y actualización ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

De acuerdo con los alcances del diagnóstico de los y las participantes en la investigación y de los hallazgos del estudio, se encontraron los siguientes resultados:

1.1. Perfil óptimo académico- profesional del personal jubilado de la UNED

Los diferentes factores analizados en los expedientes académicos de la población en estudio para establecer el perfil profesional, los ubica en una extraordinaria condición de formación académico-profesional; sumado a la experiencia laboral en promedio de 30 años de servicio en el sector educativo, ratifica a la población docente jubilada de la UNED como personas expertas; su inclusión y participación dentro de la sociedad costarricense representa una verdadera oportunidad de crecimiento tanto para este grupo como para el resto de la sociedad; ignorar su aporte constituye una falta de visión para la integración de las futuras generaciones de jubilados o adultos mayores.

1.2. Disponibilidad hacia el voluntariado

La disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008, para el trabajo docente voluntario contiene los siguientes resultados:

Los alcances de la entrevista aplicada a la población en estudio establecen que el 75% (24 personas) participa en algún tipo de actividad social; el 69% (22 personas)

expresa afirmativamente su vinculación con acciones voluntarias pasadas y presentes, en su domicilio o sitios cercanos; la razón para realizar dichas actividades es netamente voluntaria y se asocia con las teorías motivacionales de la reciprocidad y del intercambio de bienes sociales como la amistad, la compañía y la responsabilidad social.

Los beneficios del acto voluntario son concluyentes se relacionan estrechamente con la teoría; el voluntariado provee ventajas como el crecimiento personal y se asocia con el buen estado de salud; se evidencia la oportunidad que representa para mantenerse activos, actualizados, vigentes, comprometidos con la sociedad; les da satisfacción y calidad de vida. Es vital mantener algún vínculo por medio de pequeñas pero significativas participaciones que no representen un obstáculo para el disfrute del tiempo libre y que de alguna forma les conceda el reconocimiento y valoración social; esto tiene un valor agregado porque ayuda en la etapa de transición hacia la condición de adultos mayores; les proporciona herramientas de socialización y convivencia intergeneracional y los empodera como sujetos de cambio.

El 72% de la población entrevistada (23 personas) manifestó positivamente interés de participar en labores de docencia de programas de acción social en la UNED; expresaron su deseo de colaboración en acciones con horarios flexibles que no limiten ni sujeten la condición de tiempo libre que disfrutaban. Las áreas posibles de participación mencionadas son variadas, se señalan: la formación docente en áreas básicas, organización y capacitación de grupos sociales, áreas del conocimiento como la educación especial, orientación educativa, educación a distancia, idiomas, turismo, programas de gerontología, fortalecimiento de valores y voluntariado en instituciones de bien social. Las actividades de participación sugeridas son, talleres, conferencias, charlas y seminarios.

1.3. Manifestaciones del grupo focal

El desarrollo del grupo focal reveló resultados coincidentes con la entrevista telefónica sobre la disponibilidad para las acciones voluntarias del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008; coincidieron en que el conocimiento y la experiencia adquirida es el fruto de muchos años de dedicación en la labor docente. Esta

condición los coloca en una situación particular en la sociedad; su potencial y aporte deben continuar vigentes en programas de acción social.

Los alcances derivados de la entrevista y el grupo focal evidencian una indiscutible disponibilidad del personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008; están dispuestos a colaborar en el trabajo docente voluntario en un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la universidad, orientado a población con menos posibilidades de inclusión en la educación superior o sectores que demanden acciones de capacitación y actualización, ubicados en localidades en la Gran Área Metropolitana.

1.4. Medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado

La Dirección de Extensión de la UNED determinó que un programa de educación no formal es viable y pertinente porque se cuenta con lo fundamental que es el recurso humano; sin embargo, es preciso que exista disposición de la población jubilada para recibir capacitación; su posición es coincidente con las teorías sobre voluntariado y los beneficios que se obtendrían con su vinculación en programas de acción social dirigidos a sectores con menos posibilidades de inclusión en la educación superior. En relación con los medios es necesario considerar los lineamientos estratégicos quinquenales de la institución.

Las políticas y lineamientos estratégicos del Consejo Universitario para el quinquenio 2006-2010 incluyen la ampliación de la oferta de programas de educación no formal para sectores poblacionales con menos posibilidades de educación superior; igualmente existe interés por aprovechar las oportunidades de subvención que brindan las instancias financieras y los organismos cooperantes para el desarrollo de proyectos.

1.5. Diseño de un programa de educación no formal de voluntariado adscrito a la Dirección de Extensión de la UNED, dirigido a localidades de la Gran Área Metropolitana

Se determina que existe viabilidad política de la Dirección de Extensión y de los lineamientos y políticas institucionales; prevalece también la viabilidad social que se

expresa en la disponibilidad hacia acciones de voluntariado en programas de acción social de la población en estudio; y la viabilidad técnica se manifiesta en la oportunidad y conveniencia de utilizar un recurso humano desaprovechado que puede ofrecer alternativas de formación para personas excluidas y otro tipo de ofertas convenientes para la atención de poblaciones.

Es concluyente la creación de un programa de educación no formal adscrito a la Dirección de Extensión de la UNED, con profesorado voluntario conformado por personal académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008

2. Recomendaciones

De la investigación realizada surgen recomendaciones para propiciar el voluntariado en la población académica jubilada en el periodo 2004-2008 de la UNED y su vinculación en áreas de extensión por medio de programas de educación no formal.

2.1. Reconocimiento a las personas jubiladas por su contribución y desarrollo del proyecto educativo a distancia de la UNED

Se recomienda a la institución la promoción de espacios para la sistematización y la socialización de experiencias vividas por las personas retiradas, el aprendizaje de los saberes y vivencias es un ejercicio que genera la creación de valores e inspira el fortalecimiento de las prácticas voluntarias a través de programas de educación no formal.

2.2. Concepción errónea del cese de funciones por jubilación

Se concluye que la UNED no posee mecanismos para relacionar la población académica jubilada en el periodo 2004-2008 en beneficio de programas de educación no formal ni proyectos sociales guiados; no ha previsto lineamientos ni políticas que consideren la participación activa e ignora el conocimiento y experiencia, fruto del

desempeño acumulado en actividades académicas y profesionales. El cese laboral es un acontecimiento trascendental, sin embargo, no constituye un retiro social; es una nueva forma de vida que abre múltiples espacios de participación. De igual forma la UNED no ha apostado a la educación no formal como medio favorable para la vinculación y participación que permita a las personas retiradas continuar integradas a la sociedad; de esta forma se pierde la contribución de un grupo de expertos, así como las ventajas que se derivan de su inclusión, tanto para ellos como para el resto de la comunidad nacional.

2.3. Creación de iniciativas voluntarias vinculantes para funcionarios y funcionarias en proceso de prejubilación

Se le aconseja a la UNED y a las otras instituciones de educación superior en el país, que previo a la jubilación se establezcan instancias integradoras de carácter voluntario para que las personas que se acogen al retiro laboral, logren un mayor y mejor nexo con la institución, o puedan establecer redes de apoyo o contacto con organizaciones en los lugares de residencia.

2.4. Capacitación sobre el uso del ocio creativo y los beneficios de las actividades de voluntariado para personas en proceso de prejubilación

Es pertinente desarrollar acciones en el campo de la educación no formal que capaciten y estimulen el uso del ocio creativo. Se le sugiere a la UNED que realice investigaciones sobre las implicaciones del retiro laboral en la mediana edad y el manejo del ocio creativo para el fortalecimiento de acciones voluntarias que contribuyan con el envejecimiento activo. Se recomienda que se indague sobre el tema de cultura del voluntariado en poblaciones jubiladas.

2.5. Importancia de la educación no formal para el cumplimiento de la responsabilidad social de la UNED

La educación no formal es una herramienta que no se utiliza ni se entiende plenamente como posibilidad para que la universidad cumpla con la responsabilidad

social que le compete; se aconseja su uso para el fortalecimiento de los valores cívicos y como excelente alternativa que combina idealmente con procesos de voluntariado para que poblaciones excluidas o demandantes de formación y capacitación profesional puedan acceder a procesos socioeducativos.

Se debe trascender la visión de la acción y extensión universitaria concebida como accesoria a función medular en la formación y construcción del conocimiento; debe convertirse en modelo de democracia, claridad y desarrollo sostenible y pasar del discurso a la práctica de principios y hábitos que inspiren la formación de valores. Para Bas (2002, p.14), el voluntariado es una alternativa de colaboración a la educación para activar *“el pensamiento, la autonomía, los valores éticos, la aceptación y el respeto a las diferencias, la imaginación y la creatividad”*.

Finalmente, se recomienda la propuesta de un programa de educación no formal de voluntariado adscrito a la Dirección de Extensión de la UNED, dirigido a localidades de la Gran Área Metropolitana.

Capítulo VII

Propuesta de programa

7. Propuesta de implementación de un programa de educación no formal en la Dirección de Extensión de la UNED con personal voluntario académico jubilado de la UNED en el periodo 2004-2008

7.1. Justificación de la propuesta

Este programa de educación no formal se presenta de acuerdo con los resultados del diagnóstico situacional de las personas que participaron en la investigación y se articula a la medida de lo que ellos y ellas mismas manifestaron y sugirieron desde su perspectiva como personas jubiladas. Adicionalmente la propuesta responde a la razón principal de la investigación sobre la búsqueda para canalizar la capacidad y beneficios, que posee la incursión de la población jubilada, y su vinculación en el contexto universitario, para su propio beneficio y el de sectores con menos posibilidades de inclusión y participación.

La propuesta de implementación de un programa de educación no formal en la Dirección de Extensión de la UNED, con personal voluntario académico jubilado de la institución en el periodo 2004-2008, será un proyecto innovador porque por primera vez la institución logrará vincular un sector de funcionarios jubilados voluntarios en un programa; este acontecimiento sienta las bases para el inicio de una forma de participación dinámica, donde tanto la población retirada como los destinatarios de los programas, pueden beneficiarse recíprocamente de la acción; servirá de ejemplo para que otras instituciones apuesten por el voluntariado como una forma de inclusión social que

estimula y fortalece los valores éticos y la calidad de vida de la sociedad.

7.2. Objetivo de la propuesta

Vincular el conocimiento y experiencia a través de la participación voluntaria docente de las personas académicas jubiladas en el periodo 2004-2008 de la UNED, para el mejoramiento de la calidad de vida de diferentes sectores sociales con menos posibilidades de inclusión y participación socioeducativa o poblaciones demandantes de formación y capacitación profesional.

7.3. Población voluntaria académica jubilada de la UNED

Esta población la constituyen las personas retiradas docentes académicas que manifestaron positivamente su disposición para cooperar de forma voluntaria en un programa de educación no formal.

El perfil profesional de esta población los sitúa como un grupo voluntario experto, con una excelente formación profesional-docente, con muchos años de experiencia en el sector educativo; los mismos disponen de tiempo y están identificados con los beneficios del acto voluntario.

7.4. Políticas y regulaciones del voluntariado en la institución

La institución debe contar con lineamientos claros para el establecimiento de programas de educación no formal con personal voluntario; como la existencia de límites dentro de sus funciones, por ejemplo, no se realizan por interés económico, implican un grado de compromiso, sus labores no reemplazan las funciones de otras personas, no se debe abusar con ocupaciones excesivas ni que demanden largas horas de dedicación.

Debe existir un marco jurídico que regule las actividades voluntarias, los deberes y derechos del voluntariado se estipularán y se les entregará a los participantes para que conozcan los aspectos que guían la actividad. Los derechos son de participación equitativa, auxilio de la organización para realizar las actividades, derecho a recibir

información y formación, derechos económicos para la protección por medio de un seguro y para la adquisición de materiales, de reconocimiento y respeto. Lo deberes son respeto a la normativa de la institución, participación en la formación, responsabilidad y solidaridad, seguimiento de instrucciones y normas de la entidad, cumplimiento con el compromiso adquirido, respeto al personal y los beneficiarios del programa (FEAPS, 2002).

7.5. Poblaciones destinatarias del programa de educación no formal

Este programa de educación no formal, por las características de continuidad, espontaneidad y desvinculación de sistemas reglados, se adscribe a la Dirección de Extensión de la UNED; la población destinataria corresponde principalmente a los diferentes sectores sociales ubicados en localidades de la Gran Área Metropolitana con menores oportunidades de inclusión educativa y participativa; sin embargo, desde el enfoque de gestión de procesos que adoptó esta propuesta, la organización de las actividades y recursos básicos para la gestión del proceso educativo puede beneficiar otros grupos o colectivos que requieran acciones de capacitación en proyectos de reinserción laboral, reciclaje profesional, perfeccionamiento profesional, alfabetización tecnológica, entre otros. Dentro de las poblaciones beneficiarias se deberá incluir la atención de necesidades del propio colectivo de jubilados, pensionados y adultos mayores.

7.6. Gestión del proyecto

La gestión del proyecto es el conjunto de responsabilidades y de acciones necesarias para materializar el mismo y para realizar su propósito.

El proyecto estará adscrito a la Dirección de Extensión; esta instancia designará un profesional que será el o la Coordinadora del Programa de Voluntariado; será el enlace entre el grupo de voluntarios y la Institución; asimismo será responsable de coordinar las acciones con otras organizaciones con las cuales, la Dirección de Extensión, podrá establecer redes de cooperación de intervenciones, o administrar una base de información donde se puedan canalizar los servicios de voluntariado con las comunidades

organizadas donde residan los docentes académicos jubilados de la UNED en el periodo 2004-2008.

Mapa de procesos: Gestión e implementación de la Propuesta de Educación no Formal

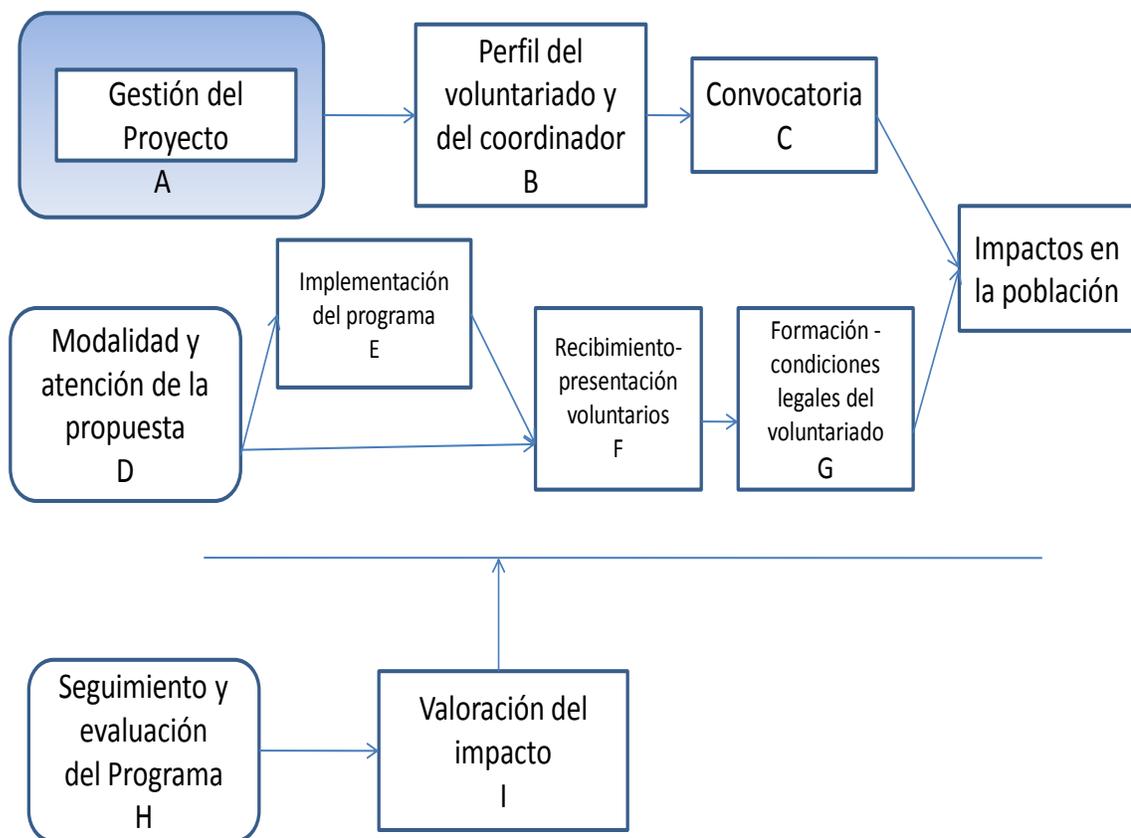


Figura 2

7.7. Perfil y funciones del coordinador

El coordinador/a deberá ser una persona dispuesta y activa, con capacidad de liderazgo, con conocimientos y habilidades para la gestión y planificación de programas;

deberá poseer destrezas para la comunicación, para la motivación y el trabajo en grupo, sensibilidad hacia las necesidades e intereses de la población voluntaria y los sectores sociales que requieren las acciones socioeducativas y otros procesos de capacitación y actualización, en concordancia con la misión de la UNED (FEAPS, 2002).

A dicho funcionario/a le corresponderán las siguientes funciones: coordinar los procesos de formación, motivación, consejería y representación de los voluntarios/as; le competará dar seguimiento a las labores, moderar entre los voluntarios y las instituciones u organizaciones comunales; será responsable de la unión y estabilidad del grupo, además de las tareas de administración y gestión (FEAPS, 2002).

La coordinación del programa dependerá de la calendarización y del diseño del plan operativo anual con los objetivos para la acción social que cada dependencia solicitará; la institución, por ser un sistema de educación a distancia, planifica sus actividades con antelación; sin embargo, dado que se utilizará la gestión de procesos, es posible adaptar la programación a situaciones complejas y sistemas abiertos definidos por lo inesperado o desconocido. (Chevalier, J., Buckles, D., 2009). "La coordinación es un proceso complejo, no lineal, que depende en gran medida de las aptitudes, por lo que ha de existir una intención clara de coordinación por todas las partes del grupo, tanto profesionales como voluntarios" (FEAPS, 2002, p.20).

7.8. Convocatoria y modalidad de atención de la propuesta

La convocatoria la realizará la Dirección de Extensión por medio de la oficina institucional de Mercadeo y Comunicaciones, interna como externamente, en colaboración con la asociación de jubilados AJUNED y otras asociaciones de pensionados para que colaboren con la difusión e información. Los recursos presupuestarios serán responsabilidad de la institución, que de acuerdo con los lineamientos y políticas institucionales, consideró necesarios para la inclusión y el cumplimiento de la responsabilidad social, por medio de programas de educación no formal.

La siguiente propuesta se desarrollará con un voluntariado experto, cuyas funciones corresponderán a acciones profesionales de tipo académico-docente; también tendrán derecho a la participación conjunta en la planificación, seguimiento y evaluación de los programas. La propuesta se fundamentará en el trabajo en equipo, las relaciones

interpersonales y la comunicación constante.

La proposición se hará tomando en consideración los cinco elementos que de acuerdo con Torres y Pareja (2007) caracterizan la educación no formal: propósitos, agentes, contenidos y metodología, elementos espaciotemporales y financiación y gestión, mencionados en la parte teórica del proyecto.

Para efectos de la propuesta se incluyeron todos los temas sugeridos por las personas participantes en el estudio.

En relación con las actividades para llevar a cabo el programa de educación no formal, se plantearon charlas, seminarios, conferencias, talleres u otras acciones de corta duración, esporádicas y eventuales.

La Dirección de Extensión programará la apertura de las actividades de acuerdo con las áreas de que dispone para cumplir con la labor de extensión, como Gestión Local, el Centro de Idiomas, Diversidad Educativa, Desarrollo Gerencial, Promoción Cultural, Tecnología y Comunicación y Desarrollo Educativo; sin embargo, el proyecto tendrá apertura hacia la innovación y el cambio oportuno.

Cuadro 7

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Áreas de participación	Propósitos: son vastos y abundantes, para ilustrar pueden abarcar temas de educación ambiental y la educación para el ocio creativo entre otros (Torres y Pareja, 2007).			
	Agentes	Contenidos- metodología	Elemento espacio-temporal	Financiación- gestión
Extensión: Prevención del cáncer de seno, horticultura, jardinería	Docentes: biología, psicología-estudiantes o participantes comunales, facilitadores Dirección de Extensión	Contextuales, centrados en los beneficiarios, activos y flexibles	Sistema distancia (virtual) o presencial	La Dirección de Extensión de acuerdo con la asignación presupuestaria

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Valores Cívicos	Docentes derecho-historia, estudiantes o participantes comunales, facilitadores dirección de Extensión	Centrados en los beneficiarios de acuerdo con el contexto de intervención	A distancia (virtual) presencial o en el sitio de interés	Dirección de Extensión de acuerdo con la asignación presupuestaria-subvención de entes
Voluntariado en instituciones - obras bien social: atención de niños y personas mayores	Docentes psicología -biología ancianos, niños, personal de la institución	En función de la institución, de la localidad y las personas	En hogares de ancianos y centros de atención para niños	Subvención de la institución que demande el servicio y la Dirección de Extensión
Programas gerontología: cuidadores domiciliarios, adultos mayores, taichí, prejubilación y jubilación	Docentes gerontología-biología, estudiantes, personal UNED, grupos comunales, colaboradores dirección extensión	De acuerdo con necesidades del contexto y la cultura vigente	Sistema a distancia o presencial, al aire libre, en el club	La Dirección de Extensión de acuerdo con la asignación presupuestaria
Turismo-educación ambiental-educación a distancia-educación especial-orientación	Docentes pedagogía, biología, historia, docentes UNED, estudiantes, grupos comunales, colaboradores dirección extensión	Centrados en los beneficiarios: activos y flexibles. Temas sobre: educación a distancia: Inducción a estudiantes-profesores	A distancia (virtual) presencial en el sitio de interés	Dirección de Extensión de acuerdo con la asignación presupuestaria-subvención de organizaciones solicitantes

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Administración de asociaciones: solidaristas, cooperativas, de finanzas	Docentes administración pública y de empresas, grupos comunales, colaboradores dirección extensión	De acuerdo con necesidades del contexto y la cultura vigente	A distancia, (virtual) presencial en el sitio de interés	Subvención de la institución que demande el servicio y la Dirección de Extensión
Idiomas: enseñanza, comprensión, literatura	Docentes pedagogía, literatura italiana, literatura inglesa, estudiantes y participantes de la acción pedagógica	Adaptado a las particularidades de los sujetos/as y del contexto	Sistema a distancia o presencial	La Dirección de Extensión de acuerdo con la asignación presupuestaria
Organización grupos sociales- capacitación mujeres	Docentes derecho- sociología- psicología, grupos sociales y colaboradores de las instituciones involucradas	De acuerdo con necesidades del contexto y la cultura vigente	Sistema a distancia o presencial, al aire libre, en el hogar	Subvención de la institución que demande el servicio y la Dirección de Extensión
Formación docente y didáctica: en matemática, estudios sociales, química, filología, historia, áreas de investigación, curriculares, evaluación de los aprendizajes y	Docentes áreas de participación, docentes de la UNED, beneficiarios del acto educativo, colaboradores de la institución, estudiantes del Colegio Nacional a Distancia	Adaptado a las particularidades y necesidades de los sujetos/as y del contexto	Sistema a distancia o presencial	La Dirección de Extensión de acuerdo con la asignación presupuestaria

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL

enseñanza secundaria				
-------------------------	--	--	--	--

7.9. Recibimiento y atención de los voluntarios

La recepción inicial y el posterior seguimiento que se le brinde al grupo de voluntariado es de trascendental importancia para que el programa siga adelante y las personas se sientan enteramente a gusto con la labor de cooperación que iniciarán en coordinación con la universidad (FEAPS, 2002).

La incorporación de la persona voluntaria deberá considerar algunos aspectos que se deben especificar claramente:

1. Debe existir un convenio del voluntario donde se compromete con la UNED a cumplir con la actividad planificada.
2. Es recomendable un seguro de riesgos que los cubra.
3. Un carné que los identifique.
4. Creación de una Guía de Desempeño, con información sobre aspectos en materia de salud, de seguridad, de emergencias.

El acompañamiento será una tarea de carácter permanente; la persona que realizará esta función deberá poseer tolerancia, experiencia y facilidad de adaptación. Esta faceta persigue fundamentalmente involucrar, motivar, determinar necesidades y dar apoyo al voluntariado para que paulatinamente se identifique y se sienta parte de la institución (FEAPS, 2002).

La retribución por la labor voluntaria se realizará de forma continua y se expresará a través de la entrega de los medios y recursos necesarios para la acción, a través de la concesión de tiempo y espacio para reuniones e intercambios y apreciando de forma personal su participación.

El agradecimiento puede ser personal o institucional, por ejemplo, brindar oportunidades de encuentro con otros grupos voluntarios, entregar certificados por las acciones realizadas, dar tarjetas de cumpleaños, propiciar espacios de participación en la institución, ofrecer una atención personalizada; por otra parte, brindará acceso a correo electrónico, espacio en el parqueo y entrega de un carné que los identifique. De igual manera, si alguna persona decide retirarse de las labores voluntarias, debe respetarse y permitir su despedida, con la finalidad de apoyar de principio a fin su participación (FEAPS, 2002).

7.10. Formación del voluntariado

De acuerdo con FEAPS (2002, p.39) *“La formación es un derecho del voluntariado, un deber de la entidad y la garantía previa a un servicio de calidad”*.

La instrucción para esta propuesta estará dirigida principalmente al eje de la formación ideológica, con el propósito de que el grupo conozca la misión y los valores del movimiento voluntario; la formación específica es el perfil profesional de expertos que tiene la población académica jubilada de la UNED; se requiere también la preparación técnica orientada hacia la metodología de programas de educación no formal.

Cabe señalar que aunque se trata de personas con una larga trayectoria de experiencia y formación, necesitarán una referencia relacionada con la institución, con las funciones y acciones que llevarán a cabo y sus derechos. La formación se sujetará a la condición de flexibilidad y tiempo de disfrute por la condición de jubilación; asimismo se ajustará de forma permanente a las necesidades de los y las participantes. Igualmente, de forma continua, se tendrá que evaluar el proceso de formación (FEAPS, 2002).

7.11. Condiciones legales

La acción voluntaria debe estar regulada por un marco jurídico; para ello será necesario establecer, previamente con el apoyo de la Oficina Jurídica, una guía de acuerdo con la normativa costarricense sobre movimientos voluntarios. Tanto la institución como el grupo deberán conocer los procedimientos legales que regulan su participación; esta medida es beneficiosa para las partes involucradas y se articula alrededor de las siguientes cuestiones básicas: marco jurídico y su participación, la responsabilidad en el plano moral y legal y las pólizas o seguros (FEAPS, 2002).

Las razones en las cuales se fundamenta la normativa legal permiten aclarar posibles discrepancias que surjan por medio del trabajo voluntario y asalariado; sienta las bases para la resolución de conflictos; establece acciones de apoyo; ampara a los participantes de eventuales excesos y promueve un voluntariado para el cambio y la transformación social.

7.12. Planificación, seguimiento y evaluación del programa de educación no formal

De acuerdo con la teoría, la viabilidad de la propuesta es una condición necesaria para el progreso del proyecto; su análisis deberá estar presente desde la etapa de ejecución hasta las diferentes fases de seguimiento y evaluación del programa. La Dirección de Extensión por medio del coordinador/a deberá diseñar diferentes acciones que permitan establecer la presencia o ausencia de los requerimientos prácticos; u organizacionales y institucionales para la realización del proyecto.

Los alcances de la implementación de esta propuesta traerán beneficios para el grupo de personas jubiladas, para la UNED y para los beneficiarios del programa de educación no formal.

En consecuencia, la universidad por medio de la organización del programa, posibilitará el aporte de la experiencia, el conocimiento y el tiempo libre, que han acumulado estas personas, quienes a su vez tendrán la oportunidad de continuar creciendo personal y socialmente; asimismo generará prestigio a la institución que fortalecerá la responsabilidad social y consecuentemente la misión de la UNED; por otra parte, se abrirán espacios para el reconocimiento de la labor realizada por los voluntarios, quienes a su vez promoverán el efecto multiplicador de sus prácticas en los beneficiarios

del programa, en los miembros del grupo familiar, los amigos y la comunidad. La propuesta se realizará desde su propia visión y condición de retiro laboral; se hará de acuerdo con sus propias sugerencias y apostará hacia el logro de los beneficios de los participantes.

La implementación de la propuesta fortalecerá el camino hacia el envejecimiento activo; estimulará el crecimiento del capital social, la tolerancia y el respeto a las diferencias y estimulará la creación de valores.

VIII Referencias Bibliográficas

- Abarca y León (1990). *La jubilación: conceptos básicos*. Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. Caja Costarricense de Seguro Social. Cuaderno de Gerontología nº 1.
- Abarca y Cerdas (1991). *La jubilación: conceptos básicos*. Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. Caja Costarricense de Seguro Social. Cuaderno de Gerontología nº 5.
- Acevedo V. Pamela (2003). *Proyecto de voluntariado de adultos mayores*. Asesores Seniors. Recuperado de <http://www.senama.cl/Archivos/1676.pdf>
- AGECO (2005). *Informe Anual*. Recuperado de www.ageco.org/doc/Informe20054.pdf
- AMHON- PRODEM HON (s. f.). *Manual de Gestión del Ciclo de un Proyecto*.
- Ander-Egg E. (2001). *Diagnóstico Social: conceptos y metodología*. Argentina: Grupo Editorial Lumen.
- Aoyagi Shigeru (s. f.). *Educación formal, no formal e informal*. Recuperado de www.sectormatematica.cl/.../01%20EDUCACION%20FORMAL.doc
- Arbesú V., García S., Saavedra N., Popelka R. (2004). *Personas mayores y voluntariado*. *Revista Orientación Educativa*, 33-34, 15-29. Recuperado de <http://educacion.upla.cl/orientación/victoria33-34.pdf>
- Arizmendi P., Bautista E., Bocanegra A., Rodríguez A. (s. f.). *Sistemas de educación no formal*. Recuperado de http://www.angelfire.com/space2/sisedform/ESCRITO_PAGINA_WEB_OK.
- Badilla, P. (2008). *Situación presente de la educación de personas jóvenes y adultas en Costa Rica*. Centro de Cooperación Regional para la educación de adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL). México. Recuperado de http://www.crefal.edu.mx/descargas/informes_nacionales/costa_rica.pdf
- Bas, Encarna (2002). *Educadores y voluntarios: algunas reflexiones introductorias*. Pedagogía Social. *Revista interuniversitaria* nº 9, Segunda época, 11-26. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=994909>
- Bonilla y Rodríguez (1997). *La investigación en Ciencias Sociales. Más allá del dilema de los métodos* (2ª ed.). Bogotá: Editorial Norma.
- Chevalier y Buckles (2009). *SAS 2 Guía para la investigación Colaborativa y la Movilización Social*. Recuperado de http://www.idrc.ca/es/ev-130303-201-1-DO_TOPIC.html

- Cohen E. y Martínez R. (2004.). *Formulación, Evaluación y Monitoreo de Proyectos Sociales*. CEPAL. Recuperado de www.eclac.org/dds/noticias/8/.../Manual_dds_200408.pdf
- Conferencia Universitaria Europea (1999). *El voluntariado universitario: motor de una cultura participativa europea*. Vilnius, Lituania.
- Cruz, Roxana (2007). *El retiro laboral y ajuste a la jubilación: de hombres y mujeres en la mediana edad*. Tesis de Postgrado en Orientación Educativa. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Domínguez y Vera (2000). *Jubilación y prejubilación. Un modelo de participación con prejubilados. Acciones e Investigaciones Sociales. ISSN 1132-192 X, nº 11*. Recuperado de http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=170274&orden...
- Estado de la Nación (2008). *Segundo Informe del estado de la Educación*. Recuperado de <http://www.estadonacion.or.cr/>
- FEAPS (2002). *El voluntariado en FEAPS*. Orientaciones para la gestión de servicios de voluntariado. Recuperado de <http://www.feapscv.org/web/pdf/gestiondelvoluntariado.pdf>
- F. O. V. (1982). *Organizaciones privadas y voluntarias en Costa Rica*.
- FUNLIBRE (2004). *Diagnóstico y desarrollo Comunitario. El diagnóstico social como herramienta de desarrollo comunitario*. Recuperado de <http://www.funlibre.org/documentos/idrd/diagnostico.html>
- Gómez, Miguel (1979/2005). *Elementos de Estadística Descriptiva* (13 Reimpresión de la 3ª ed.). San José, Costa Rica: EUNED
- Hernández R., Fernández C., Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.) México D.F: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Informe Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento (2000). *Segunda Conferencia. Una sociedad para todas las edades*. Madrid.
- Iniciativa Social y Estado de Bienestar (2004). *El voluntariado*. Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/voluntariado.htm>
- Iniciativa Social y Estado de Bienestar (2004). *La promoción del voluntariado de las personas mayores*. Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>
- Iniciativa Social y Estado de Bienestar (2004). *Motivación del voluntariado*. Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/motivacion.htm>
- Iniciativa Social y Estado de Bienestar (2004). *Por qué las personas quieren hacerse voluntarias*. Recuperado de <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>

- Instituto Nacional de Servicios Sociales (1995). *Voluntariado y personas mayores: una experiencia de investigación Acción Participativa (IAP)*: proyecto de colaboración INSERSO/Asociación de Vecinos de Prosperidad. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales- INSERSO.
- Lee, Kang-Hyun (2010). *Responsabilidad social y voluntariado*. Conferencia de América Latina de IAVE, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.catalunyavoluntaria.cat/wp-content/uploads/2010/10/RESPONSABILIDAD-SOCIAL-Y-VOLUNTARIADO.pdf>
- Ministerio Israelí de Asuntos Extranjeros (2000). *Volunteering in Israel*. Israel en foco-un esfuerzo voluntario. Recuperado de <http://ivolunteer.org.il/eng/>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999). *Conferencia Universitaria Europea: El voluntariado Universitario, motor de una cultura participativa*.
- O'neal, Katzi (19 de marzo 2010). *Museo + UCR y Personas Adultas Mayores unen esfuerzos*. Acción Social, Noticias UCR. Recuperado de <http://www.ucr.ac.cr/noticias/2010/03/19/museoucr-y-personas-adultas-mayores-unen-esfuerzos.html>
- Peña, Vilma (2010). *Nuestra Responsabilidad Social Universitaria. ¿En la UNED un observatorio?* Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/extension/rsu.shtml>
- Pérez, Miriam (17 de mayo 2010). *Voluntarios de oro*. Boletín Electrónico. Tema del mes. Museo Nacional de Costa Rica. Recuperado de http://www.museocostarica.go.cr/es_cr/tema-del-mes/voluntarios-de-oro.html?Itemid=126
- Perold H. y Tapia M.N. (Eds.) (2007). *Servicio Cívico y Voluntariado en Latinoamérica y el Caribe*. Service Enquiry/ Servicio Cívico y Voluntariado Volumen 2. Buenos Aires, Contartese Gráfica SRL. Recuperado de <http://www.service-enquiry.org.za/enquiry.org.za>
- Planificando la intervención (2007). *Atributos Estratégicos de la Intervención Social*.
- Programa Nacional de Voluntariado-Federación de Organizaciones Voluntarias. (2002). *Memoria I Encuentro Internacional de Voluntariado. Capital Social Eje del Desarrollo*. San José, C.R.: Imprenta Nacional.
- Rodríguez, Rosa (2007). *Personas mayores y aprendizaje a lo largo de la vida de las tecnologías de la información y la comunicación*. *Revista de Medios y Comunicación*, julio, nº 30, Universidad Pablo de Olavide, España, pp.41-48. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/368/36803004.pdf>
- Toffler A. y Toffler H. (2006). *La revolución de la riqueza*. México, DF: Litográfica Ingramex, S.A.

- Torres C. y Pareja J. (Coord.). (2007). *La educación no formal y diferenciada. Fundamentos didácticos y organizativos*. Alcalá, Madrid: Editorial CCS.
- Torres, Carlos (1995). *La política de la educación no formal en América Latina*. México, DF: Siglo veintiuno editores, S.A.
- UNED (2009). *Políticas, Objetivos Estratégicos y Acciones Estratégicas 2010 de la Universidad Estatal a Distancia*. Anexo No. 1 al acta 1987-2009, Art. IV, inciso 1), del 16 de julio del 2009.
Recuperado de www.uned.ac.cr/cun2/politicas/documents/POLITICAS.pdf
- UNED (2000). *Estatuto Orgánico*. Recuperado de <http://uned.ac.cr/Reglamento/documents/ESTATUTOORGANICOCIDREB2009OCT.pdf>
- UNESCO-Ministerio de Educación y Cultura (2009). III. *Educación no Formal. Aportes para la elaboración de propuestas de políticas educativas*. [Comp.] Marcelo Morales. Recuperado de www.educacion.mec.gub.uy/Educ%20No%20Formal%20web.pdf
- UNEVOC-Ministerio de Educación y Cultura (2006). *Educación no formal. Fundamentos para una política educativa*. Recuperado de http://education.mec.gub.uy/educ_no_formal/unesco/1%20Dossier%20Seminar%20Reconceptualizando%20la%20ENF.pdf
- Valleys, Francois (2005). *¿Qué es la responsabilidad social universitaria?* Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://www.cedus.cl/files/RSUusb.pdf>
- Vásquez, G. (1998) *La educación no formal y otros conceptos próximos*. En Sarramona, J., Vásquez, G., Colom, A. *La educación no formal* (pp. 11-25). Barcelona: Ariel. Recuperado de http://webpages.ull.es/users/mgallard/ENF_T1_Vazquez.pdf
- Velasco, Juanma. *20.000 guipuzcoanos participan como voluntarios en entidades sin ánimo de lucro*. Recuperado de <http://www.diariovasco.com/20080629/al-dia-local/guipuzcoanos-participan>
- Wikipedia. *La enciclopedia libre*. Recuperado el 12 de agosto del 2009 http://es.wikipedia.org/wiki/%C3%81rea_Metropolitana_del_Valle_Central_de_Costa_Rica
- Yubero, S. y Larrañaga, E. (2002, diciembre). *Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: conducta de ayuda vs altruismo*. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria* nº 9, Segunda época, 27-39. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=994918>
- Zabalza, Miguel. (2004). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Editorial Nancea.
- Zulueta, Sebastián (2003). *La Evolución del Voluntariado en Chile entre los años 1990 y 2002*. Tesis para optar al grado de Magíster en Sociología en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de www.chilevoluntario.cl/temas/tesis/

002.html

IX Anexos

Anexo 1 Base de datos de perfil académico de la población jubilada de la UNED en el período 2004-2008

	Sexo	Edad	Estado Civil	Años de servicio sector educativo	Años de jubilación	Nivel académico +alto	Profesión	Formación continua	Experiencia Profesional/docente
1	F	56	S.I.	25	4	2	Licenc. Enseñanza Matemáticas	S. I.	Docente
2	F	56	S.I.	29	1	2	Licenc. Psicología	S. I.	Docente
3	F	54	casada	28	3	3	Maestría Gerontología, Licenc. Adm.Educativa y Prof Ciencias Biológicas	S. I.	Docente
4	M	53	soltero	27	2	3	Ingeniería agronómica, Maestría Recursos Renovables	S. I.	Docente
5	F	62	S.I.	33	5	2	Prof Ciencias Educación, Licenc. Adm. Escolar	S. I.	Docente
6	M	51	casado	29	2	3	Prof Español, Licenc y Maestría Adm Educativa	Manejo estrés, Violencia intrafamiliar	Docente
7	F	56	divorciada	32	1	3	Prof geografía, Licenc. Docencia y Adm Educativa, Maestría Currículo y Adm.	S. I.	Docente
8	F	58	S.I.	31	5	2	Prof.Historia y Geografía, Bachiller segunda enseñanza, licenc. Adm. Educativa	S. I.	Docente
9	F	59	soltera	30	5	3	Prof. matemática, bachiller Ciencias de la Educación, licenc. Adm. Escolar	5 Niveles medios-intermedios Inglés adultos	Docente
10	M	55	casado	31	1	3	Licenc. Sociología	S. I.	Profes-docente
11	F	73	S.I.	25	5	2	Bach Univ. y Licenc. en Adm. Negocios	S. I.	Profes-docente
12	M	68	S.I.	27	3	3	Bach Artes-Licenc. Filosofía, Maestría Adm. Universitaria	S. I.	Docente
13	F	56	casada	30	5	3	Bach y licenc. Bibliotecología	S. I.	Profesional
14	M	56	casado	19	2	3	Licenc. Adm. de Negocios en Contaduría, Maestría Administración	S. I.	Profes-docente
15	F	63	casada	4	2	2	Bach y Licenc. Adm. Negocios	S. I.	Profes-docente
16	M	54	S.I.	28	4	2	Bach y Licenc. en Historia	S. I.	Docente
17	M	59	S.I.	29	3	2	Bach en Música, Licenc. Docencia en ciencia musical	S. I.	Profes-docente
18	F	54	viuda	29	3	2	Bach y Licenc. Sociología	S. I.	Docente
19	F	66	S.I.	35	1	2	Prof enseñanza primaria, bach y licenc. Adm Negocios	S. I.	Profes-docente
20	F	59	casada	31	3	4	Doctorado en pedagogía	S. I.	Docente
21	F	70	casada	34	2	3	Licenc Educación (Química, Biología),máster Bioquímica	S. I.	Profes-docente
22	M	56	S.I.	22	3	3	Ingeniería en Agronomía	S. I.	Profes-docente
23	M	57	casado	29	3	3	Prof enseñanza Psicología, Licenc. Adm. Educativa, Maestría Tec Educativa	S. I.	Profes-docente
24	F	61	S.I.	21	1	3	Licenc y Maestría Psicología	S. I.	Profes-docente
25	M	62	casado	29	5	3	Bach y Licenc. Teología	S. I.	Docente
26	M	69	S.I.	30	4	4	Doctorado en Economía	S. I.	Profes-docente
27	M	65	S.I.	24	2	2	Bach y Licenc.Relaciones Laborales	Inglés Básico y principiantes	Profes-docente
28	M	59	S.I.	33	4	2	Bach y Licenc. En Adm. Educativa	S. I.	Docente
29	M	57	S.I.	27	2	4	Licenc.Arquitectura, Maestría Altos Estudios(Francia), Dr. Comunicación y Paz	S. I.	Profes-docente
30	F	65	S.I.	36	2	3	Prof y Bach Biología, Maestría Recursos Naturales	S. I.	Docente
31	F	59	S.I.	26	3	2	Bach Enseñanza Media, licenc Adm Educativa	S. I.	Docente
32	F	54	casada	28	5	3	Bach Historia y Turismo, Licenc. Educac Cívica, Maestría Adm.Educativa	S. I.	Docente
33	F	57	soltera	27	3	3	Bach y Licenc. Filología, Maestría Evaluación Educativa	S. I.	Docente
34	M	60	divorciado	27	2	3	Bach y Licenc. Administración de Negocios, Maestría Adm. Universitaria	S. I.	Profes-docente
35	M	74	S.I.	45	4	2	Licenc. Teología, Formación Sacerdotal	S. I.	Profes-docente
36	M	53	S.I.	27	1	3	Ingeniería en Bioquímica, maestría adm Empresas	S. I.	Docente
37	M	54	S.I.	3	5	3	Bach y Licenc. Sociología, Maestría Adm.Pública	S. I.	Profes-docente
38	M	54	S.I.	9	1	2	Ingeniería en Agronomía	S. I.	
39	F	55	S.I.	28	2	1	Bach en Biología	S. I.	Docente
40	F	53	divorciada	27	2	2	Bach y Licenc. Trabajo Social	Congreso Internac.Gerontología	Profes-docente
41	F	57	divorciada	28	2	3	Bach y Licenc. Filología Española, Maestría de Artes	S. I.	Profes-docente

Anexo 1 Base de datos de perfil académico de la población jubilada de la UNED en el período 2004-2008

42	F	53	soltera	24	3	2	Bach Historia, Licenc. Derecho	Eval Aprend, Reforma Const Poder J.	Profes-docente
43	F	56	S.I.	26	5	3	Bach y Licenc. Filología Española, Maestría en Psipedagogía	S. I.	Docente
44	F	61	S.I.	25	5	2	Bach Estudios Sociales- Licenc. Adm. Educativa, Maestría Tec Educativa	S. I.	Docente
45	F	55	viuda	31	5	3	Bach y Licenc. Estadística- Maestría en Demografía	S. I.	Profes-docente
46	F	56	casada	28	5	2	Bach y Licenc. Biología	Inglés Intermedio 1-3	Docente
47	M	61	S.I.	27	3	2	Bach y Licenc. Adm Negocios	S. I.	Profes-docente
48	M	61	S.I.	28	2	2	Bach y Licenc. Filología Española, Licenc en Derecho	S. I.	Profes-docente
49	M	60	casado	23	5	2	Ingeniería agronómica-Zootecnia	S. I.	Profes-docente
50	M	61	S.I.	31	5	2	Bach Historia y Geografía- Licenc. Historia	S. I.	Docente
51	F	56	S.I.	27	3	3	Bach y Licenc. Psicología- Maestría Psicopedagogía	Cursos participación temas psicología	Profes-docente
52	M	60	casado	28	2	2	Médico Veterinario	S. I.	Docente
53	F	54	soltera	27	3	2	Bach y Licenc. En Psicología	S. I.	Docente
54	M	59	S.I.	23	5	3	Bach Ciencias de la Educación, Licenc.Adm. Educativa	S. I.	Docente
55	F	50	casada	29	1	3	Ingeniería industrial, Maestría Tecnología Educativa	Curso Flasl Profesional MX básico	Profes-Docente

Experiencia laboral acumulada
Prof. matemática UNED-UNA
Prof. psicología UNED- UCR
Prof- encargada programa Adm. Servicios Salud
Prof-Investigador – encarg. cátedra- director Escuela UNED- prof UCR
Prof-encargada cátedra UNED- prof matemática y asesora MEP
Prof UNED (Puriscal) -prof-asesor MEP
Prof UNED-prof, asesora, directora MEP
Prof UNED-prof Estudios Sociales MEP
Analista acad., coord de Extensión, prof y directora de Escuela UNED, Prof-asesora matemática MEP- prof UCR
Investigador, jefe CIEI- UNED, prof UNA
Prof UNED-.auditora Ministerio Hacienda
9 años prof MEP, UNA- 18 años analista acad. y prof UNED
5 años asistente biblioteca Ministerio de Cultura, 25 años bibliotecaria UNED
30 años prof y encarg. cátedra y progr UNED- director, jefe sección, economista B CCR-Director Oficina Control y Seg. de Proyectos
45 años prof UNED, labores adm y prof en la Adm. pública y privada
10 años prof. Estudios Sociales MEP, prof. UCR, prof, extensionista -investigador, Director Direc. Extensión UNED
Prof Educ. musical MEP, técnico notación musical en el Ministerio de Cultura, prof en UNED
Productora acad. e investigadora UNED
8 años prof primaria MEP, 27 prof UNED, 22 años Ministerio Hacienda Auditoría Fiscal
Analista Acad. UNED, prof UCR, prof cursos básicos, intermedio y avanzado lengua y literatura italiana
Productora acad UNED- experta OEA-UNESCO, O PS, empresaria independiente
29 prof ITCR, simultáneo 22 UNED- capacitador, investigador, asesor y regente agrícola
24 años Analista acad., prof encarg. cátedra UNED, 3 años Jefe Técnico Formación Prof INA, 2 años prof Tecnología Educ.
21 años prof UNED, 38 años asist, adm guardería y jefatura psicología Pani- Ministerio Trabajo
24 años prof, director escuela Ciencias Sociales UNED, 5 años profesor-asesor MEP
30 años vicerrector ejec.- productor acad- prof, 26 años gerente mercadeo y financiero, viceminist exportación, asesor, consultor
24 años prof UNED, 29 años: contador, técnico Planificación, Profesional jefe en Ministerio Gobernación y Hacienda.
33 años prof, supervisor, asist dirección en MEP, 18 años prof UNED
27 años, técnico telev, produc audiovisual, analista académico UNED, prof UCR-UNA, asesor-instructor educ adultos MEP
29 años prof, analista académica, extensionista-investigadora UNED, 7 años prof UNA-MEP, publicaciones
26 años prof en UNED y MEP
22 años prof-encargada cátedra UNED, 28 años prof secundaria MEP
24 años prof-analista y productora académica UNED, 3 años prof secundaria MEP
27 años prof- Director Administrativo UNED, 17 años jefe de División Banco Popular
24 años prof UNED, 21 años prof- dir. Colegios Salesianos Don Bosco, 26 años capacitac. Adaptación Social, consultor Nac Unidas
27 prof UNED- ITCR
31 años sociólogo UCR, 3 años prof UNED
9 años instructor laboratorio- profesor UNED, 31 años asist laboratorio en UCR
25 años prof UNED, 28 profesora secundaria MEP
27 años trabajadora social y profesora- encarg programa gerontología UNED
28 años productora académica UNED, 8 años correctora estilo, profesora UNA-UCR-UACA

28 años prof. UNED-UCR, 22 años ejercicio liberal como abogada
26 años prof- encarg cátedra UNED
25 años prof. UNED, 32 años prof MEP-UNA
31 años investigadora-jefe Ofina Investig., prof UCR, Experta encuestas ONU
25 años prof-investigadora-jefe ofic UNED, prof biología MEP- UCR
27 años prof UNED, 39 años Adm. empresas ICE, LACSA, CREDOMATIC
28 años prof UNED, 37 años prof MEP- Poder Judicial
23 años prof-encarg cátedra UNED, Gerente Coop. Agropecuaria
25 años prof- director Escuela UNED, 29 años prof secundaria MEP
27 años prof UNED, 17 años reclut y selección de personal, analista de proyectos en UCR, 10 años psicóloga PANI
28 años prof-encargado cátedra UNED
26 años prof-encarg cátedra UNED
23 años prof UNED, 29 años prof MEP- decano del CIDE en la UNA
29 años técnico servicios informáticos, jefatura de operaciones, jefatura videoconferencia, profesor UNED

Anexo 2 Población académica jubilada de la UNED en el período 2004-2008 residente Gran Área Metropolitana

Número	Sexo	Edad	Estado Civil	Años de servicio sector educativo	Años experiencia prof-doc acumulada	Años de jubilación	Nivel académico+ alto	Profesión	Formación continua
1	F	56	S.I.	25	25	4	2	Licenc. Enseñanza Matemáticas	S. I.
2	F	54	casado	28	28	3	3	Maestría Gerontología, Licenc. Adm.Educativa y Prof Ciencias Biológicas	S. I.
3	M	53	soltero	27	27	2	3	Ingeniería agronómica, Maestría Recursos Renovables	S. I.
4	F	62	S.I.	33	33	5	2	Prof Ciencias Educación, Licenc. Adm. Escolar	S. I.
5	F	56	divorciado	32	32	1	3	Prof geografía, Licenc Docencia y Adm Educativa, Maestría Currículo y Adm.	S. I.
6	F	58	S.I.	31	31	5	2	Prof.Historia y Geografía, Bachiller segunda enseñanza, licenc. Adm.	S. I.
7	F	59	soltero	30	30	5	3	Prof. matemática, bachiller Ciencias de la Educación, licenc. Adm. Escolar	5 Niveles medios-intermedios Inglés
8	M	55	casado	31	31	1	3	Licenc. Sociología	S. I.
9	M	56	casado	19	30	2	3	Licenc. Adm. de Negocios en Contaduría, Maestría Administración	S. I.
10	F	63	casado	45	45	2	2	Bach y Licenc. Adm. Negocios	S. I.
11	M	54	S.I.	28	28	4	2	Bach y Licenc. en Historia	S. I.
12	F	54	viudo	29	29	3	2	Bach y Licenc. Sociología	S. I.
13	F	59	casado	31	31	3	4	Doctorado en pedagogía	S. I.
14	M	57	casado	29	24	3	3	Prof enseñanza Psicología, Licenc. Adm. Educativa, Maestría Tec Educativa	S. I.
15	F	61	S.I.	21	38	1	3	Licenc y Maestría Psicología	S. I.
16	M	65	S.I.	24	44	2	2	Bach y Licenc.Relaciones Laborales	Inglés Básico y principiantes
17	M	59	S.I.	33	43	4	2	Bach y Licenc. En Adm. Educativa	S. I.
18	M	57	S.I.	27	27	2	4	Licenc.Arquitectura, Maestría Altos Estudios(Francia), Dr. Comunicación y Paz	S. I.
19	F	65	S.I.	36	36	2	3	Prof y Bach Biología, Maestría Recursos Naturales	S. I.
20	F	59	S.I.	26	26	3	2	Bach Enseñanza Media, licenc Adm Educativa	S. I.
21	F	54	casado	28	28	5	3	Bach Historia y Turismo, Licenc. Educac Cívica, Maestría Adm.Educativa	S. I.
22	F	57	soltero	27	27	3	3	Bach y Licenc. Filología, Maestría Evaluación Educativa	S. I.
23	M	60	divorciado	27	42	2	3	Bach y Licenc. Administración de Negocios, Maestría Adm. Universitaria	S. I.
24	M	53	S.I.	27	27	1	3	Ingeniería en Bioquímica, maestría adm Empresas	S. I.
25	M	54	S.I.	3	31	5	3	Bach y Licenc. Sociología, Maestría Adm.Pública	S. I.
26	M	54	S.I.	9	31	1	2	Ingeniería en Agronomía	S. I.
27	F	55	S.I.	28	28	2	1	Bach en Biología	S. I.
28	F	53	divorciado	27	27	2	2	Bach y Licenc. Trabajo Social	Congreso Internac.Gerontología
29	F	57	divorciado	28	36	2	3	Bach y Licenc. Filología Española, Maestría de Artes	S. I.
30	F	53	soltero	24	28	3	2	Bach Historia, Licenc. Derecho	Eval Aprend, Reforma Const Poder J
31	F	56	S.I.	26	26	5	3	Bach y Licenc. Filología Española, Maestría en Psipedagogía	S. I.
32	F	61	S.I.	25	32	5	2	Bach Estudios Sociales- Licenc. Adm. Educativa, Maestría Tec Educativa	S. I.
33	F	55	viudo	31	31	5	3	Bach y Licenc. Estadística- Maestría en Demografía	S. I.
34	F	56	casado	28	25	5	2	Bach y Licenc. Biología	Inglés Intermedio 1-3
35	M	61	S.I.	27	39	3	2	Bach y Licenc. Adm Negocios	S. I.
36	M	61	S.I.	28	37	2	2	Bach y Licenc. Filología Española, Licenc en Derecho	S. I.
37	M	61	S.I.	31	29	5	2	Bach Historia y Geografía- Licenc. Historia	S. I.
38	F	56	S.I.	27	27	3	3	Bach y Licenc. Psicología- Maestría Psicopedagogía	Cursos participación temas
39	M	60	casado	28	28	2	2	Médico Veterinario	S. I.
40	F	54	soltero	27	26	3	2	Bach y Licenc. Psicología	S. I.
41	F	50	casado	29	29	1	3	Inginiería industrial- Maestría Tecnología Educativa	Curso Flasl Profesional MX básico

27.3170732 31.02439024

Experiencia Profesional/docente	Experiencia laboral acumulada
Docente	25 años prof. matemática UNED-UNA
Docente	28 años prof- encargada programa Adm. Servicios Salud
Docente	27 años prof-Investigador – encarg. Cátedra UNED- prof UCR
Docente	33 años prof-encargada cátedra UNED- prof matemática y asesora MEP
Docente	32 años prof UNED-prof, asesora, directora MEP
Docente	31 años prof UNED-prof Estudios Sociales MEP
Docente	30 años analista acad., coord de Extensión, prof y directora de Escuela UNED, Prof-asesora matemática MEP- prof UCR
Profes-docente	31 años investigador, jefe CIEI- UNED, prof UNA
Profes-docente	30 años prof y encarg. cátedra y progr UNED- director, jefe sección, economista B CCR-Director Oficina Control y Seg. de Proyectos
Profes-docente	45 años prof UNED, labores adm y prof en la Adm. pública y privada
Docente	28 años prof, extensionista -investigador, Director Direc. Extensión UNED, prof. Estudios Sociales MEP, prof. UCR,
Docente	29 años Productora acad. e investigadora UNED
Docente	31 años analista Acad. UNED, prof UCR, prof cursos básicos, intermedio y avanzado lengua y literatura italiana
Profes-docente	24 años analista acad., prof encarg. cátedra UNED, 3 años Jefe Técnico Formación Prof INA, 2 años prof Tecnología Educ.
Profes-docente	38 años prof UNED, asist. adm guardería y jefatura psicología Pani- Ministerio Trabajo
Profes-docente	44 años prof UNED, contador, técnico Planificación, Profesional jefe en Ministerio Gobernación y Hacienda.
Docente	33 años prof, supervisor, asist dirección en MEP, años prof UNED
Profes-docente	27 años técnico telev, produc audiovisual, analista académico UNED, prof UCR-UNA, asesor-instructor educ adultos MEP
Docente	36 años prof, analista académica, extensionista-investigadora UNED, prof UNA-MEP, publicaciones
Docente	26 años prof en UNED y MEP
Docente	28 años prof-encargada cátedra UNED, prof secundaria MEP
Docente	27 años prof-analista y productora académica UNED, prof secundaria MEP
Profes-docente	42 años prof- Director Administrativo UNED, jefe de División Banco Popular
Docente	27 prof UNED- ITCR
Profes-docente	31 años prof UNED, sociólogo UCR
Profes-docente	31 años instructor laboratorio- profesor UNED, asist laboratorio en UCR
Docente	28 años prof UNED, prof secundaria MEP
Profes-docente	27 años trabajadora social y profesora- encarg programa gerontología UNED
Profes-docente	36 años productora académica UNED, correctora estilo, profesora UNA-UCR-UACA
Profes-docente	28 años prof. UNED-UCR, ejercicio liberal como abogada
Docente	26 años prof- encarg cátedra UNED
Docente	32 años prof. UNED, años prof MEP-UNA
Profes-docente	31 años investigadora-jefe Ofina Investig., prof UCR, Experta encuestas ONU
Docente	25 años prof-investigadora-jefe ofic UNED, prof biología MEP- UCR
Profes-docente	39 años prof UNED, años Adm. empresas ICE, LACSA, CREDOMATIC
Profes-docente	37 años prof UNED, prof MEP- Poder Judicial
Docente	29 años prof- director Escuela UNED, prof secundaria MEP
Profes-docente	27 años prof UNED, reclut y selección de personal, analista de proyectos en UCR, psicóloga PANI
Docente	28 años prof-encargado cátedra UNED
Docente	26 años prof-encarg cátedra UNED
Profes-docente	29 años técnico servicios informáticos, jefatura de operaciones, jefatura videoconferencia, profesor UNED

Anexo 3

Guía de entrevista telefónica sobre disponibilidad voluntaria

Proyecto: Voluntariado del personal académico jubilado de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) en el periodo 2004-2008 en Programas de Educación No Formal adscritos a la Dirección de Extensión de la UNED

P.1 ¿Realiza actualmente actividades en alguna organización?

1. () Profesional
2. () Cultural
3. () Política
4. () Religiosa
5. () Voluntaria
6. () Otras

P.2 ¿Ha participado como voluntario o voluntaria?

1. () Sí
2. () No
3. ¿Cuál ha sido la participación?

P.3 ¿Qué beneficios considera que tiene para las personas retiradas participar en actividades de voluntariado?

P.4 ¿Le interesaría participar voluntariamente en labores de docencia de programas de acción social en la UNED?

1. () Sí
2. () No

(Si responde que no, terminar la entrevista)

P.5. ¿En qué áreas o temas le interesaría realizar labores docentes voluntarias en programas de acción social de la UNED?

P.6. Participaría en una entrevista de grupo, con otras personas pensionadas de la UNED, para obtener información más operativa sobre la eventual implementación de un programa de voluntariado docente, adscrito a la dirección de extensión de la UNED.

1. () Sí

2. () No

Anexo 4

Preguntas generadoras para la entrevista grupal

“La razón fundamental de esta investigación es canalizar el potencial que representa la población jubilada de personal académico y la pérdida que implica su retiro temprano del contexto universitario. Se apoya en el beneficio que representa la inclusión de los académicos jubilados de la UNED y el impacto de sus actividades docentes en beneficio de sectores sociales con menos posibilidades de inclusión y participación educativa”

P. 1 ¿Cómo sugieren que se puede aprovechar ese potencial?

P. 2 ¿De qué manera consideran que la UNED podría organizar, sistematizar y canalizar toda esa valiosa experiencia profesional académica en beneficio de un programa de extensión?

P.3 ¿Cómo visualizan la participación voluntaria en áreas de extensión desde su perspectiva como jubilados?

P.4 ¿Qué condiciones de planeamiento, gestión y dirección se necesitan para que la propuesta pueda funcionar? (condiciones de éxito que se requieren y errores que se deben evitar para implementar un programa de educación no formal con personal voluntario jubilado).

Anexo 5

Guía de preguntas para la entrevista con la Directora de la Dirección de Extensión

P.1 ¿Qué opinión le merece dentro del contexto de las políticas de la Dirección de Extensión el voluntariado?

P.2 ¿Actualmente patrocina la Dirección de Extensión algún proyecto de voluntario?

P.3 ¿A mediano plazo existe alguna posibilidad?

P.4 ¿Dentro de las políticas de la Dirección de Extensión cómo se define la atención de programas de acción social gestionados por medio de la educación no formal?

P.5 ¿Qué áreas o temas en programas de extensión son significativos de acuerdo con las necesidades de las comunidades?

P.6 ¿Qué sectores sociales han realizado solicitudes para acceder a programas de educación no formal?

P.7 ¿Cuáles son los medios y recursos disponibles para propiciar el voluntariado en la población académica jubilada de la UNED en el periodo 2004-2008?

P.8 ¿En caso que la UNED tuviera un proyecto de voluntariado qué tipo de incentivos le ofrecería a las personas jubiladas voluntarias?

P.9 ¿Sería posible establecer redes de cooperación de intervoluntariado, especie de banco de servicios o sistema de enlace donde se pueda canalizar los servicios de voluntariado?

P.10 ¿Aborda la UNED dentro de sus políticas el tema de responsabilidad social universitaria?