

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**“EFECTOS DE LA JUBILACIÓN A NIVEL
FAMILIAR Y PERSONAL EN POLICÍAS DE
BAJA GRADUACIÓN AFILIADOS A LA
MUTUAL DE SERVICIOS AL POLICIA
GESTIÓN 2023”**

Modalidad de Graduación por Trabajo dirigido para la obtención del nivel de Licenciatura en
Trabajo Social

POR: VANIA CRISPIN ALVARADO

TUTORA PROFESIONAL: LIC. YHOVANA HUANCA CASTAÑÓN

La Paz – Bolivia

2023

RESUMEN

El presente informe comprende las diferentes actividades que se realizaron, desde el 01 de diciembre 2022 hasta el 31 de julio de 2023, bajo la supervisión y coordinación de la profesional en Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), quien se encarga de atender a policías jubilados que solicitan el complemento económico otorgado por la institución.

El mismo está regido por el convenio inter institucional entre la carrera de Trabajo Social y la institución en donde se trabajó de manera coordinada y supervisada por la Lic. Yhovana Huanca Castañon quien fue la tutora profesional. Esta experiencia permitió un acercamiento a la realidad social de los beneficiarios y usuarios que demandaron la intervención de la profesional y de la postulante.

Uno de los ejes del convenio demandó la realización de una investigación de esta manera, se procedió a su ejecución y esta lleva por título: Efectos de la jubilación a nivel familiar y personal en policías de baja graduación afiliados a la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL).

El objetivo fue determinar qué efectos familiares y personales genera la jubilación en policías de baja graduación en la gestión 2023. El enfoque de investigación fue cuantitativo y se usó una encuesta para la recolección de datos.

La investigación permitió identificar cómo se manifiesta la problemática en los sujetos de investigación y de qué manera la profesional permite responder a las demandas que se generan en esta etapa de la vida de la población beneficiaria de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL).

Palabras claves: persona adulta mayor, jubilación, policía baja graduación, familia, Trabajo Social.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado:

A Dios y a la Virgen de Guadalupe por haberme guiado en el proceso de terminar este proyecto tan importante de mi vida con éxito, satisfacción y orgullo personal.

A las personas adultas mayores de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) por su participación la cual hizo posible esté presente trabajo de investigación.

A mi Madre Angélica quien fue el impulso de culminar este proceso de estudio superior diciendo: ¡Lo que uno empieza siempre se debe de terminar a pesar de las situaciones o adversidades que uno puede pasar!

A mis queridos sobrinos: Gadiel Salvador, Andree Matteo y Oscar Antonio que, a pesar de su corta edad, me llenan de alegría y energía positiva en esta travesía de la obtención de mi título profesional.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad Mayor de San Andrés por brindarme la posibilidad de realizar mis estudios superiores y haberme acogido en sus aulas e inculcarme conocimientos teóricos y prácticos para poder servir a la sociedad.

A la carrera de Trabajo Social por haberme brindado los conocimientos para intervenir en la realidad y, de esta manera, poder contribuir al desarrollo del país con un compromiso social.

A mi tutora profesional por su apoyo y guía en este proceso de realizar este documento de investigación.

A todo el personal de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) por la colaboración directa e indirecta y desinteresada que me brindaron.

A mi estimado amigo Lic. José Apaza quien me asesoró y brindó su apoyo en este proceso de lograr obtener mi título.

Un agradecimiento especial a mi estimada amiga Lic. Genesis Fabian quien me brindo su apoyo incondicional, a pesar de las situaciones difíciles. Sus palabras de apoyo me impulsaron a culminar la carrera.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	1
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I MARCO INSTITUCIONAL.....	12
1.1 Descripción de la institución.....	12
1.1.1 Creación y naturaleza jurídica	12
1.1.2 Misión institucional	13
1.1.3 Visión institucional.....	13
1.1.4 Principios institucionales.....	13
1.1.5 Objetivos estratégicos.....	14
1.1.5.1 Organigrama de la Dirección de Beneficios Económicos.....	15
1.2 Descripción de trabajo social en la institución.....	16
CAPÍTULO II ACUERDOS INTERINSTITUCIONALES	17
2.1 Antecedentes y Justificación.....	17
2.2 Objetivos.....	18
2.2.1 Objetivo general	19
2.2.1.1 Objetivos específicos.....	19
2.3 Descripción de los resultados y/o productos esperados.....	19
2.4 Balance y/o reflexiones sobre el plan de trabajo.	20
CAPÍTULO III EFECTOS DE LA JUBILACIÓN A NIVEL FAMILIAR Y PERSONAL EN POLICÍAS DE BAJA GRADUACIÓN AFILIADOS A LA MUTUAL DE SERVICIOS AL POLICIA, GESTIÓN 2023	21
Presentación.....	21
3.1 Justificación	22
3.2 Planteamiento del problema.....	23
3.3 Objetivo General.....	28
3.3.1 Objetivos específicos.....	29
3.4 Proceso metodológico de la investigación.....	29
3.4.1 Enfoque de investigación.....	29
3.4.2 Método de investigación.....	29
3.4.3 Nivel de investigación	30
3.4.4 Delimitación temporal y espacial	30
3.4.5 Universo y muestra.....	30

3.4.6	Técnica e instrumento.....	31
3.5	Marco Conceptual.....	31
3.5.1	La familia.....	31
3.5.1.1	Tipos de familia.....	31
3.5.1.2	Estructura familiar.....	32
3.5.1.3	Crisis familiar.....	33
3.5.1.4	Crisis de desajuste o desgracia inesperadas.....	33
3.5.1.5	Rol familiar del adulto mayor.....	33
3.5.2	La teoría de las necesidades humanas de Maslow.....	34
3.5.2.1	Necesidades humanas del adulto mayor.....	36
3.5.2.2	Seguridad económica en el adulto mayor.....	38
3.5.2.3	Efectos psicológicos de la jubilación en el adulto mayor.....	39
3.5.3	Trabajo Social.....	40
3.5.3.1	Perfil profesional.....	40
3.5.3.2	Funciones profesionales.....	41
3.5.3.2.1	La asistencia social.....	41
3.5.3.2.2	La educación social.....	42
3.5.3.2.3	La gestión social.....	42
3.5.3.2.4	La investigación social.....	43
3.5.3.2.5	La promoción social.....	44
3.5.3.2.6	La organización social.....	44
3.6	Marco Normativo.....	45
3.6.1	Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia.....	45
3.6.2	Ley N° 369 Ley General De Las Personas Adultas Mayores (2013).....	46
3.6.3	Ley N° 065 (2010) del Sistema Integral De Pensiones.....	46
3.6.4	Ley N° 1387 (2021) Ley de carrera de generales y de ascensos de la Policía Boliviana.....	47
3.6.5	Régimen de la Policía Boliviana.....	48
3.6.5.1	Sector Pasivo y/o jubilación.....	48
3.7	Resultados de la Investigación.....	50
3.7.1	Descripción demográfica de los Policías de Baja Graduación.....	50
3.7.1.1	Edad y estado civil.....	50
3.7.1.2	Lugar de residencia y tenencia de la vivienda.....	52
3.7.1.3	Disponibilidad de servicios básicos.....	54

3.7.2	Características socioeconómicas de las familias de los Policías de Baja Graduación.....	55
3.7.2.1	Tipo y tamaño de familia	55
3.7.2.2	Situación económica de los Policías de Baja Graduación.....	57
3.7.3	Efectos de la jubilación a nivel familiar y personal de los Policías de Baja Graduación.....	61
3.7.3.1	Cambios en la familia.....	61
3.7.3.2	Bienestar emocional de los Policías de Baja Graduación a nivel personal.	64
3.7.4	Opinión de los Policías de baja Graduación sobre Trabajo Social en MUSERPOL.....	69
3.7.4.1	Conocimiento sobre la labor de Trabajo Social.	70
3.7.4.2	Valoración sobre los servicios de Trabajo Social.	71
3.7.4.3	Prestaciones que recibieron de Trabajo Social y satisfacción.	72
3.8	Conclusiones y recomendaciones	74
3.8.1	Conclusiones.....	74
3.8.2	Recomendaciones	75
BIBLIOGRAFÍA		77
ANEXOS.....		79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la Dirección de Beneficios Económicos.....	15
Figura 2. Edad.	50
Figura 3. Estado civil.....	51
Figura 4. Lugar de residencia.	52
Figura 5. Tenencia de la vivienda.....	53
Figura 6. Disponibilidad de los servicios básicos.	54
Figura 7. Tipo de familia.	55
Figura 8. Tamaño de la familia.....	56
Figura 9. Ingresos económicos por la pensión de jubilación.....	57
Figura 10. Desarrollo de otras actividades para generar ingresos.	58
Figura 11. Dependencia económica de los hijos.	59
Figura 12. Apoyo económico de hijos e hijas.	60
Figura 13. Cambios percibidos a nivel económico y afectivo.....	61
Figura 14. Percepción de cambios en las relaciones familiares.	63
Figura 15. Emociones que provoco la jubilación.	65
Figura 16. Percepción sobre la jubilación.	67
Figura 17. Preocupaciones percibidas con la jubilación.....	68
Figura 18. Conocimiento sobre la labor de Trabajo Social.	70
Figura 19. Valoración sobre los servicios de Trabajo Social.	71
Figura 20. Tipo de prestaciones recibidas.	72
Figura 21. Satisfacción sobre las prestaciones recibidas.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población general en el Estado Plurinacional de Bolivia.	24
Tabla 2. Matriz de personas adultas mayores en el departamento de La Paz.....	25
Tabla 3. Diferencia de ingresos económicos policías de baja graduación disminución de ingresos económicos.....	26
Tabla 4. Matriz de pensiones, jubilaciones de vejez de los policías.	27

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades.....	79
Anexo 2. Encuesta.....	80
Anexo 3. Matriz de funciones profesionales de Trabajo Social en la institución.	83
Anexo 4. Términos de referencia	86
Anexo 5. Plan de trabajo.....	91
Anexo 6. Cronograma.	95

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del Trabajo Dirigido realizado en la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) en la gestión 2023. El cual se basa en el acuerdo inter institucional que contempla dos ejes de intervención: el primero enmarca las funciones y actividades que realizó la postulante como parte de la carrera de Trabajo Social y el segundo la realización de una investigación la cual lleva por título: Efectos de la jubilación a nivel familiar y personal en policías de baja graduación afiliados a la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL).

El trabajo dirigido es una modalidad de graduación de carácter individual para acceder al nivel académico de licenciatura. Consiste en la realización de prácticas pre profesionales desarrollado en la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL). El documento está jerarquizado en tres capítulos, organizado bajo un orden lógico sistemático que demuestra el proceso desarrollando en sus distintos ejes.

La parte introductoria cuenta con el resumen ejecutivo, los agradecimientos, el índice y la introducción que permite adentrarse en lo realizado: El capítulo I presenta el marco institucional, el cual contiene los lineamientos generales de la institución. Así también, se muestra un organigrama y las actividades que realiza la profesional Trabajo Social como parte de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL).

En el capítulo II se presenta el acuerdo inter institucional, en donde se describe de manera detallada, el convenio entre la institución Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social. A su vez se presentará los resultados alcanzados y el balance de la experiencia.

El capítulo III presenta la investigación realizada. Se divide en los siguientes puntos: la justificación, el planteamiento del problema, la estrategia metodológica, el marco conceptual, el marco normativo y la presentación de los resultados de la investigación para finalizar con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1.1.1 Descripción de la institución

Los siguientes incisos indican los elementos institucionales que conforman la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL):

1.1.2 Creación y naturaleza jurídica

La institución fue creada y modificada en tres periodos, los cuales se detallan según el orden correspondiente:

El primer periodo se establece el 23 de junio de 1971 por el Decreto Supremo N° 9789. Se crea el Fondo Complementario Facultativo de Invalidez, Vejez y Muerte para funcionarios de la Policía Nacional (Hoy Policía Boliviana). Institución dependiente del Gobierno Central, de acuerdo Arts. 247 y al código de seguridad social y su reglamento. (MUSERPOL, 2023, p. 10).

El segundo periodo corresponde a la Mutual de Seguros del Policía (MUSEPOL). De acuerdo con los preceptos de los Artículos 127° y 131° de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, este periodo surge dada la voluntad de sus miembros y la decisión de los mandos institucionales. En virtud del Acuerdo suscrito el 20 de noviembre de 1996 entre los Ministerios de Capitalización y Gobierno con el Comando General de la Policía Nacional, se confirma la Resolución Ministerial N° 08/97 del 4 de febrero de 1997. En ésta participa el Ministerio de Capitalización y la secretaria nacional de Pensiones y la Resolución N° 162/97 del Comando General de la Policía Nacional. Esta Resolución establece la creación de la Mutual de Seguros del Policía como entidad de derecho público. Con autonomía de gestión y personería jurídica propia, descentralizada de la Policía Nacional, en base y resguardo de todos los activos fijos y financieros que serán transferidos del Ex Fondo Complementario de Seguridad Social de la Policía Nacional. Conforme a normas legales para la gestión y administración de los seguros especiales que son: Fondo de Retiro Policial, Seguro de Vida Policial y otros a crearse (MUSERPOL, 2023, p. 10).

El tercer periodo es el actual la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) Se crea mediante Decreto Supremo N° 1446, el 19 de diciembre de 2012 y entra en vigencia a partir del 19 de julio de 2013. (Modificado por el Decreto Supremo N°2829 de fecha 06 de julio de 2016 y el Decreto Supremo N° 3231 de 25 de junio de 2017). Además, determina su finalidad, actividades y fuentes de financiamiento. Cuya naturaleza se constituye en una Institución Pública descentralizada, de duración indefinida y patrimonio propio, con autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, bajo tuición del Ministerio de Gobierno (MUSERPOL, 2023, p. 10).

La institución, con el transcurso del tiempo, fue recreada en tres ocasiones, modificándose el nombre, los beneficios económicos, servicios y reglamentos internos. Sin embargo, no dejo de lado a la población que atiende, policías activos y pasivos, dando mayor énfasis a los segundos.

1.1.3 Misión institucional

Administrar con eficiencia, eficacia y transparencia los aportes de los afiliados(as), los ingresos provenientes de los bienes muebles e inmuebles. Así como la rentabilidad de las inversiones propias, para cumplir con los beneficios establecidos en el decreto Supremo No. 1446, N°. 2829 y normas conexas. (MUSERPOL, 2023, p. 12).

1.1.4 Visión institucional

“Ser una institución pública descentralizada, fortalecida institucionalmente, garantizando altos estándares de calidad y seguridad en el manejo de los recursos económicos, materiales y humanos, gestionando eficientemente los servicios y beneficios a los afiliados(as)” (MUSERPOL, 2023, p. 12).

1.1.5 Principios institucionales

“El accionar de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), se regirá por los siguientes principios: igualdad, oportunidad, legalidad, ética, transparencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, justicia, respeto, responsabilidad e interés social de sus afiliados”, (MUSERPOL, 2023, p. 12).

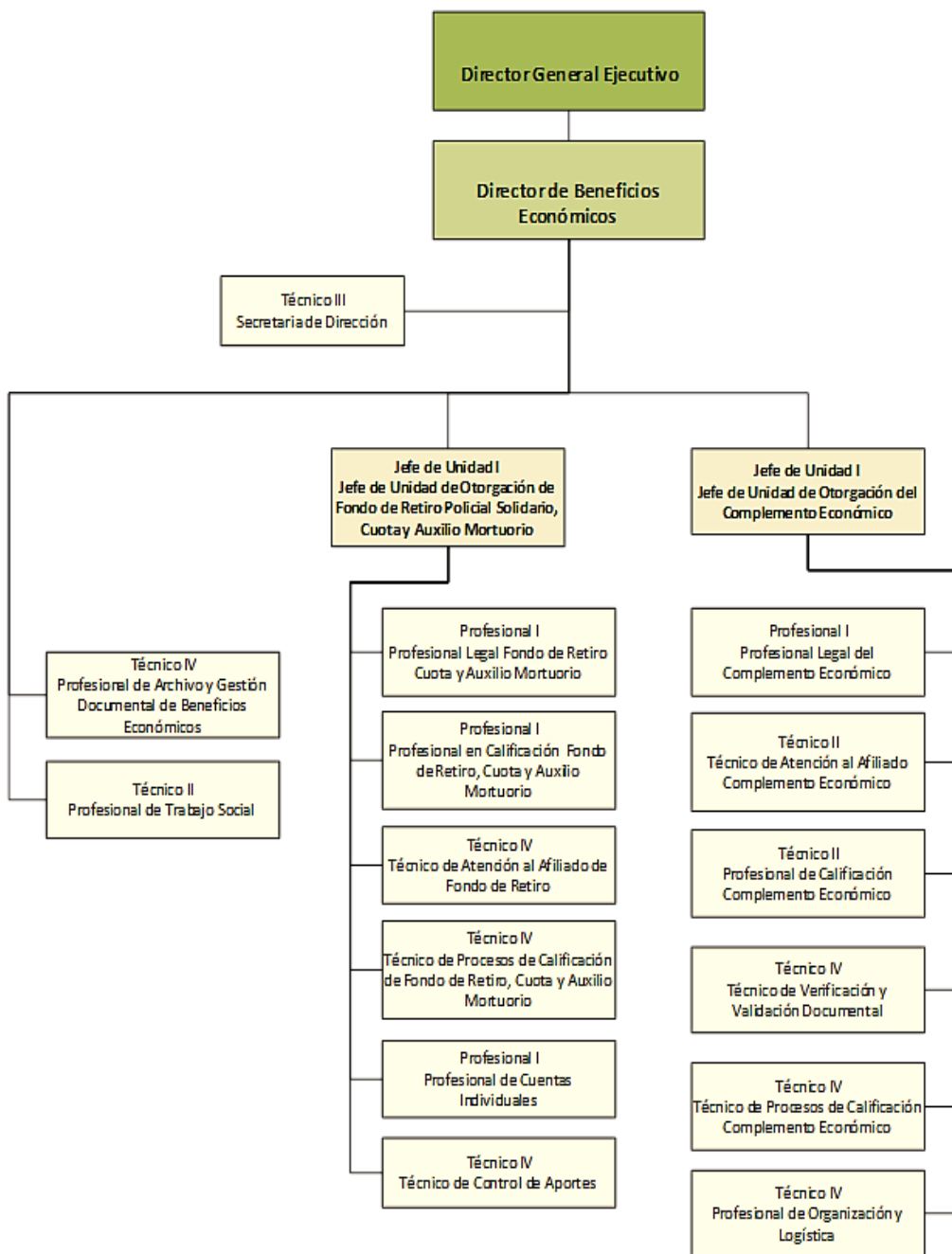
1.1.6 Objetivos estratégicos

1. Administrar y controlar los recursos provenientes de los aportes de sus afiliados activos y pasivos de la Policía Boliviana, las inversiones que éstos generen y otros ingresos propios.
2. Otorgar el beneficio variable del Fondo de Retiro Policial Solidario en el marco del principio de solidaridad.
3. Pagar el complemento económico al sector pasivo de la Policía Boliviana, conforme al reglamento.
4. Invertir los recursos propios con los que cuenta la MUSERPOL, de acuerdo a reglamento interno.
5. Otorgar el beneficio de Cuota Mortuoria y Auxilio Mortuorio a favor del sector activo y pasivo de la Policía Boliviana, de acuerdo a reglamentos emitidos por la MUSERPOL (MUSERPOL, 2023, p. 13).

1.1.6.1 Organigrama de la Dirección de Beneficios Económicos

La profesional en Trabajo Social depende de la dirección de beneficios económicos que se organiza de la siguiente manera:

Figura 1. Organigrama de la Dirección de Beneficios Económicos.



+

Fuente: Manual de Organización y funciones - MUSERPOL, 2022.

1.2 DESCRIPCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA INSITUACIÓN

La profesional en Trabajo Social para la gestión 2023 fue la Lic. Yhovana Huanca Castañón la cual dentro del organigrama de la institución que la establece como técnico II (ver figura 1) y tiene como finalidad la atención de diferentes problemas sociales que presentan los sujetos sociales afiliados a la institución a través del método de caso y familia dentro de sus funciones se establecen las siguientes actividades:

1. Se evalúa las necesidades que atraviesa el sujeto social.
2. Se identifica a los beneficiarios en situación de riesgo o extrema necesidad económica y que se encuentre atravesando algún tipo de enfermedad grave.
3. Se aplica instrumentos de recolección de datos y determina la situación socio económica y de salud del sujeto social para la priorización de pago del Beneficio de Fondo de Retiro Policial Solidario a afiliados o derechohabientes de primer grado.
4. Se realiza un estudio socio económico de los sujetos sociales.
5. Se identifica a los sujetos sociales de avanzada edad con problemas de salud, lo cual permite el pago a domicilio del Beneficio de complemento económico, información que es sistematizada.
6. Se coadyuva a gestionar documentación (Requisitos según reglamento de cada beneficio) y el seguimiento respectivo ante el Comando General de la Policía Boliviana y áreas operativas de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), con la finalidad de que los sujetos sociales accedan a los beneficios y servicios que otorga la Institución.
7. Se socializa los reglamentos de los beneficios y servicios que otorga la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) a los afiliados y derechohabientes de la Policía Boliviana.
8. Se informa sobre los beneficios que otorga la Institución, además de proporcionar requisitos a los afiliados y derechohabientes de la Policía Boliviana, promoviendo el acceso oportuno a los beneficios económicos, los cuales coadyuvan su bienestar de su vejez.

CAPÍTULO II

ACUERDOS INTERINSTITUCIONALES

2.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En cumplimiento al Art. 2 del Decreto Supremo N.º 1446 del 19 de diciembre de 2012, se crea la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL). Se establece como una institución pública descentralizada de duración indefinida y patrimonio propio, con autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, bajo tuición del Ministerio de Gobierno (MUSERPOL, 2023).

El Art. 3 del Decreto Supremo N.º 1446 establece que: "...La MUSERPOL tiene las siguientes funciones y fines: a) Administrar y controlar los recursos provenientes de los aportes de sus afiliados activos y pasivos de la Policía Boliviana, las inversiones que éstos generasen y otros ingresos propios; b) Invertir los recursos propios con los que cuenta la MUSERPOL de acuerdo a reglamento interno; c) Otorgar el beneficio variable del Fondo de Retiro Policial Solidario, en el marco del principio de solidaridad; d) Otorgar el beneficio de Cuota Mortuoria y Auxilio Mortuorio a favor del sector activo y pasivo de la Policía Boliviana, de acuerdo a reglamentos emitidos por MUSERPOL.; e) Pagar el Complemento Económico al sector pasivo de la Policía Boliviana, conforme a reglamento" (DECRETO SUPREMO N° 1446., 2012, p. 3).

El 17 de octubre de 2022 se suscribe el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social. El objetivo de este convenio es: "...establecer líneas generales de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Entidad y a la formación de estudiante de la carrera de Trabajo Social de la UMSA, a través de realización de pasantías y trabajos dirigidos" (Convenio marco de cooperación interinstitucional entre Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés – Carrera de Trabajo Social, 2022 Decano de la Facultad de Ciencias Sociales M. Sc. Edgar David Pomar Crespo, P. 2).

La Universidad Mayor de San Andrés - Facultad de Ciencias Sociales, mediante la Resolución del Honorable Consejo Facultativo N.º 943/2022, aprobada el 1 de noviembre de 2022, resuelve: “Aprobar el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la “Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Carrera de Trabajo Social”. Este convenio tiene como objeto establecer líneas generales de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Entidad y a la formación de estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la UMSA, a través de la realización de pasantías y trabajos dirigidos” (Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Ciencias Sociales fundada – 1978, Honorable Consejo Facultativo, 2022. Presidente Honorable Consejo Facultativo M. Sc. Edgar David Pomar Crespo, P.1).

El presente Trabajo Dirigido tiene la finalidad de dar cumplimiento al Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social, aprobado el 17 de octubre de 2022. El documento de manera textual refiere que el Trabajo Dirigido: “Es una modalidad de graduación de carácter individual para acceder al nivel académico de licenciatura, consistente en la realización de prácticas pre profesionales desarrolladas en la Entidad, supervisadas y evaluadas por profesionales en calidad de tutores...” (Convenio marco de cooperación interinstitucional entre Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés – Carrera de Trabajo Social, 2022 Decano de la Facultad de Ciencias Sociales M. Sc. Edgar David Pomar Crespo, P. 3). Por lo tanto, el fin institucional del presente Trabajo Dirigido es responder a los distintos problemas sociales y demandas de la población (Policía Boliviana). Ampliando así el alcance de la atención de casos individualizados de beneficiarios, ya sean afiliados del Sector Activo, Pasivo y/o Derechohabientes de la Policía Boliviana. Así también, se busca mejorar la gestión de documentos ante el Comando General de la Policía Boliviana.

2.2 OBJETIVOS

Los objetivos del convenio son los siguientes:

2.2.1 Objetivo general

Asumir las funciones como estudiante - egresada de Trabajo Dirigido en el Área de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL, aplicando los conocimientos habilidades y destrezas adquiridas en la formación técnico profesional.

2.2.1.1 Objetivos específicos

1. Coadyuvar en las tareas cotidianas y trámites administrativos en los que interviene el Área de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía– MUSERPOL.
2. Emplear técnicas propias del Trabajo Social para evaluar la situación socio - familiar y de salud de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía– MUSERPOL.
3. Aplicar conocimiento de Investigación Social para determinar la realidad social de los afiliados de la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.

2.3 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS Y/O PRODUCTOS ESPERADOS

En el periodo de ocho meses, del 01 de diciembre de 2022 al 31 de julio de 2023, se obtuvieron los siguientes resultados alcanzados:

1. Se realizó el registro de 239 sujetos sociales en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
2. Se derivó a 134 beneficiarios para su gestión de certificaciones (certificados de años de servicios, certificado de haberes, certificado de trabajo, etc.) ante el Comando General de la Policía Boliviana.
3. Se realizó 33 visitas domiciliarias y seguimiento de casos de afiliados y/o derechohabientes a través de la ficha social que es una herramienta propia de Trabajo Social para la respectiva priorización del pago de los diferentes beneficios económicos.
4. Se atendió a 291 beneficiarios de forma individualizada brindando orientación, información y acompañamiento en los servicios y beneficios que otorga la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) al Sector Activo, Pasivo y/o derechohabientes.
5. Se entregaron los informes según los términos de referencia del acuerdo con la Carrera de Trabajo Social.

2.4 BALANCE Y/O REFLEXIONES SOBRE EL PLAN DE TRABAJO.

A continuación, se presentará el balance y/o reflexiones sobre la experiencia de la postulante en relación a lo realizado bajo la dirección y supervisión de la profesional en Trabajo Social en la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL):

1. El trabajo realizado en la institución fue positivo y favorable, debido a que se contó con el apoyo y supervisión de la profesional en Trabajo Social. Esto permitió que se lograra una inserción en el espacio profesional y el entendimiento de los procesos de atención que esta dispone.
2. Se aprendió a aplicar la técnica del estudio de caso en la atención individualizada y familiar. Lo que permitió adquirir un conocimiento técnico y teórico en cuanto al manejo de los instrumentos para la atención de los usuarios en especial en las visitas familiares.
3. Se fortalecieron las habilidades sociales en relación a la comunicación, interacción, orientación y sensibilización con los usuarios, sobre todo porque se trabajó con una población adulta mayor.
4. A nivel metodológico, se reforzó el conocimiento que se tenía sobre la investigación como una función de la profesión, permitiendo su aplicación en el proceso realizado con los policías jubilados. Esta experiencia permitirá a la postulante poder ejecutar proyectos de este tipo en futuras intervenciones.
5. La principal limitación fue el uso del tiempo en la institución, en el sentido de que se presentaban actividades que desorganizaban lo planificado y era necesario su adecuación para poder ejecutarlas. Si bien estos incidentes no eran de forma recurrente, llegaron a alterar el cumplimiento del cronograma en ciertos elementos. Esto derivó en la adecuación de las actividades y el uso de mayor cantidad de tiempo extra para su ejecución.

CAPÍTULO III

EFFECTOS DE LA JUBILACIÓN A NIVEL FAMILIAR Y PERSONAL EN POLICÍAS DE BAJA GRADUACIÓN AFILIADOS A LA MUTUAL DE SERVICIOS AL POLICIA

PRESENTACIÓN

La presente investigación se realizó en el marco del acuerdo inter institucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Carrera de Trabajo Social en representación de la Universidad Mayor de San Andrés en la modalidad de Trabajo Dirigido modalidad directa y tuvo como finalidad la implementación de una investigación que responda a las problemáticas sociales que se presentan en la institución y son atendidas por la profesional en Trabajo Social.

Bajo esta premisa el trabajo estuvo enfocado en los usuarios de la institución los policías de baja graduación que se jubilaron en la gestión 2023 en su primer semestre la investigación lleva por título: Efectos de la jubilación a nivel familiar y personal en policías de baja graduación afiliados a la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), tomando como sujetos de investigación a policías jubilados en el primer semestre de la gestión 2023.

La estrategia metodológica fue cuantitativa, con un método deductivo. Su nivel fue descriptivo, teniendo como objetivo determinar cuáles son los efectos de la jubilación a nivel familiar, personal y la opinión que tienen sobre la intervención profesional. Para este propósito se realizó la aplicación de una encuesta la cual tuvo como finalidad la obtención de datos sociales y económicos ambos fueron de importancia para reconocer a los sujetos sociales.

Los resultados obtenidos se presentarán en este capítulo en forma de figuras estadísticas porcentuales, las cuales permiten responder a los objetivos específicos apoyados con una reflexión teórica que permite identificar las variables sociales que se manifestaron como: la familia, la seguridad social y la profesión.

Por último, se contará con la presentación de las conclusiones y recomendaciones que se llegaron finalizada la investigación.

3.1 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación nació como requerimiento para la obtención del grado académico en Licenciatura en Trabajo Social y se desarrolló en la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), bajo la supervisión de la profesional social de la institución en la gestión 2023. El objetivo de dicha investigación fue la identificación de los cambios a nivel familiar y personal que genera la jubilación en los policías de baja graduación.

Los datos recopilados serán de utilidad para la institución debido a que su principal función es la entrega del complemento económico. El cual permite nivelar la diferencia que existe entre los policías de baja graduación que son justamente quienes demandan con mayor frecuencia los servicios de la profesional. De esta manera, se permitirá la identificación de efectos familiares y personales de la jubilación, en especial, por la reducción de sus ingresos que altera las dinámicas familiares a nivel interno.

La situación mencionada cobra relevancia en la vida de los policías de baja graduación porque existe una diferencia en las pensiones que estos obtienen, a pesar de haber cumplido con el mismo tiempo que sus camaradas de alta graduación, lo que puede generar conflictos dentro de las familias debido a la disminución de los ingresos que se ven reducidos, en especial porque un porcentaje de la población cuenta con carga familiar que dependen de ellos por lo mismo se ven en la necesidad de continuar trabajando.

Otra de las problemáticas es la llegada del envejecimiento el cual trae consigo la pérdida de las capacidades físicas, psicológicas y sociales, debido a que el sujeto social pasara a la tercera edad y eso provoca que se enfrente a situaciones nuevas las cuales pueden provocar alteraciones en su dinámica de vida como familia, también se manifiesta la presencia de preocupaciones a futuro lo que deriva en sentimientos que podrían alterar su estabilidad emocional.

A nivel social se genera la jubilación en donde el policía perderá de alguna u otra manera los vínculos que tenía con su entorno en especial porque su profesión demanda acciones de compañerismo y camaradería, por lo mismo al pasar al servicio pasivo esta dinámica se verá reducida, alterada y modificada, generando un cambio en las relaciones sociales como grupo lo que afecta en mayor o menor medida a la estabilidad emocional de sujeto.

La investigación encuentra su razón de ser en poder reconocer e identificar estos efectos a nivel familiar y personal dentro de sus variables económicas, relacionales y emocionales en donde se hace presente la situación de la jubilación la cual presente sus propias consideraciones debido a que se trata de una población diferente como lo son los policías de baja graduación quienes por sus características profesionales poseen características particulares que serán tomadas en cuenta por el trabajo realizado.

Para poder realizar un proceso investigativo riguroso se necesita de la aplicación de una metodología la cual permita utilizar los elementos de la investigación social en el reconocimiento de las variables mencionadas, por lo mismo, para este fin se utilizó elementos de la formación profesional que posibiliten la praxis científica en donde los conocimientos teóricos sean implementados en la práctica.

El valor o aporte para la profesión del presente trabajo se centra en reconocer desde la práctica en la institución como se manifiesta la jubilación y cuáles son sus efectos en los policías jubilados que pertenecen al servicio pasivo para así aportan en la identificación de sus efectos, a su vez se contaron con datos que permiten contar con una opinión de los sujetos sociales sobre el trabajo de la profesional, todo lo mencionado aporta al entendimiento del problema desde una mirada cuantitativa y social.

3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tema de la jubilación es una problemática social que forma parte de la seguridad social desde la llegada del modelo de producción capitalista, en donde las empresas privadas y públicas brindan servicios sociales a sus trabajadores. Esto se consolidó con la llegada del estado de bienestar en la década de los años 30, en donde la seguridad social sería parte de las prestaciones sociales enmarcadas en la legislación laboral de la actualidad (Montaño, 1998).

Bajo este enfoque, la jubilación es una prestación social para los aportantes que han cumplido con su ciclo de trabajo y pueden pasar a su retiro recibiendo una renta o pensión la cual, en muchos de los casos, no cubre sus necesidades humanas debido a que se reduce el ingreso que perciben mensualmente, (Montaño, 1998). En especial, en aquellos trabajadores

que no eran parte de estratos sociales con ingresos elevados quienes son el grueso de la población jubilada la cual enfrenta la problemática del envejecimiento.

Para poder responder a esta situación el Estado boliviano ha desarrollado acciones que permitan mitigar las desigualdades que se generan a causa de la mala distribución de la riqueza. En especial, con la llegada de la privatización de los aportes de los trabajadores en la década de los años 90. En este sentido, las políticas asistenciales y paliativas fueron parte de una política pública hacia la tercera edad. El bono sol, boli vida y la actual renta dignidad intentan reducir las brechas económicas en este grupo etario (F.I.A.P.A.M., 2018).

Las políticas mencionadas buscan proteger a las personas adultas mayores, las cuales, en su mayoría, no perciben una pensión de jubilación, debido a que el país no logró generar estrategias de inserción laboral formal. Situación que se agudiza en las áreas rurales, en un estudio realizado por la F.I.A.P.A.M. (2018), el cual menciona que “Tan solo el 15% de toda la población mayor de 60 años cuenta con una renta, pensión o jubilación” (p. 4). Por lo que, para responder a sus necesidades humanas, aún se mantienen activos sobre todo en los sectores informales de la economía.

Para entender mejor como se manifiestan la distribución etaria, se presentarán los siguientes datos estadísticos los cuales permiten identificar cual es la cantidad de personas adultas mayores en el país y en el departamento. Esto es de relevancia debido a que los sujetos de investigación pertenecen a este grupo al tratarse de policías jubilados.

Tabla 1. Población general en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Años	1950	1976	1992	2001	2012
Población	2.704.165	4.613.419	6.420.792	8.274.325	10.059.856

Fuente: Elaboración propia, según los datos del INE 2012.

Como indica la tabla 1, la población boliviana es de 10.059.856 habitantes para la gestión 2012. Este fue el último censo nacional realizado. Hasta la fecha no se ha realizado otro levantamiento de datos, por lo mismo, este trabajo se basará en estos datos.

Tabla 2. Matriz de personas adultas mayores en el departamento de La Paz.

Grupo de edad	1950	1976	1992	2001	2012
60 - 64	23.632	30.125	47.785	52.823	86.212
65 - 69	12.198	22.318	31.815	46.303	63.608
70 - 74	10.919	15.376	23.127	38.949	47.494
75 - 79	5.040	10.712	14.140	24.375	32.027
80 - 84	5.104	7.181	9.530	12.642	25.363
85 - 89	1.682	3.309	4.515	6.248	12.440
90 - 94	1.495	2.235	2.278	2.392	4.691
Total	61.371	94.337	137.443	185.760	274.404

Fuente: Elaboración propia, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). 2012.

Como indica la tabla 2, la cantidad de personas adultas mayores a nivel departamental es de 274.404, representando el 28% de la población total de habitantes (I.N.E., 2012). Esto permite evidenciar el crecimiento poblacional de este grupo etario en los últimos años, que puede traer problemas sociales y económicos puesto que se genera un desequilibrio en la distribución de aportantes y jubilados.

En relación con los sujetos de investigación los policías jubilados, su profesión tiene sus respectivos sueldos jerarquizados por grados. Estos son regidos por la Ley de pensiones N° 065 que, en su Art. 12, menciona que la pensión de vejez comprende el pago de:

Pensión Solidaria de Vejez vitalicia a favor del Asegurado. b) Pensiones por Muerte a Derechohabientes, vitalicias y temporales, según correspondan al fallecimiento del Asegurado con Pensión Solidaria de Vejez. c) Gastos Funerarios al fallecimiento del Asegurado con Pensión Solidaria de Vejez (p. 6).

Tabla 3. Diferencia de ingresos económicos policías de baja graduación disminución de ingresos económicos.

Servicio activo			Jubilados	
Grado	Sueldo mensual	Categoría según años de servicio	Total, ingreso mensual	Renta de jubilación
SUBOFICIAL SUPERIOR	3.748	3.748	7.496	4.090,86
SUBOFICIAL MAYOR	3.445	3.445	6.890	3.841,14
SUBOFICIAL PRIMERO	3.382	3.382	6.764	3.744,02
SUBOFICIAL SEGUNDO	3.298	3.298	6.596	3.587,43
SARGENTO MAYOR	3.253	3.253	6.506	3.431,24
SARGENTO PRIMERO	3.171	3.171	6.342	3.330,33
SARGENTO SEGUNDO	3.158	3.158	6.316	3.255,52
SARGENTO	3.142	3.142	6.284	3.119,50

Elaboración propia en base a la Resolución Bi Ministerial Nro. 11 de 2023 Ministerio de Gobierno Ministerio de Economía y Estudio Técnico Financiero 2do. Semestre de 2022, MUSERPOL.

Como se evidencia en la Tabla 3, existe una diferencia aproximada de 3.000 bs en los ingresos mensuales que actualmente percibe el policía de baja graduación jubilado a comparación de los policías en servicio activo, por tanto, un satisfactor de su actual situación económica es el complemento económico que es otorgado por la institución y cuyo primer paso es el asesoramiento social de la profesional y tiene como objetivo nivelar sus ingresos económicos y que el 100% de los encuestados mencionaron conocer.

Bajo esta premisa es necesario conocer cuáles son los sueldos que perciben los policías de alta y baja graduación esto permitirá identificar como se manifiesta la diferencia entre grados, que posteriormente se refleja en la jubilación por lo mismo se creó el complemento económico el cual tiene como finalidad poder mejorar los ingresos de los policías de baja

graduación a continuación, se indican las pensiones de jubilación de los policías según los grados:

Tabla 4. Matriz de pensiones, jubilaciones de vejez de los policías.

NOMBRE GRADO	JUBILACION	NOMBRE GRADO	JUBILACION
INSPECTOR GENERAL, SUPERVISOR	5.252,33	SUBOFICIAL SUPERIOR	4.090,86
SUBCOMANDANTE, COMANDANTE	4.474,75	SUBOFICIAL MAYOR	3.841,14
GENERAL SUPERIOR	4.670,21	SUBOFICIAL PRIMERO	3.744,02
GENERAL DIRECTOR	4.780,24	SUBOFICIAL SEGUNDO	3.587,43
CORONEL	4.470,89	SARGENTO MAYOR	3.431,24
TENIENTE CORONEL	4.322,27	SARGENTO PRIMERO	3.330,33
MAYOR	4.128,73	SARGENTO SEGUNDO	3.255,52
CAPITAN	3.979,59	SARGENTO	3.119,50
TENIENTE	4.013,26	SUBOFICIAL SUPERIOR DE SERVICIOS	3.699,38
SUBTENIENTE	3.831,83	SUBOFICIAL MAYOR DE SERVICIOS	3.516,37
CORONEL DE SERVICIOS	3.512,96	SUBOFICIAL PRIMERO DE SERVICIOS	3.485,21
TENIENTE CORONEL DE SERVICIOS	3.707,73	SUBOFICIAL SEGUNDO DE SERVICIOS	3.331,74
MAYOR DE SERVICIOS	3.576,92	SARGENTO MAYOR DE SERVICIOS	3.268,96
CAPITAN DE SERVICIOS	3.487,21	SARGENTO PRIMERO DE SERVICIOS	3.115,09
TENIENTE DE SERVICIOS	3.238,61	SARGENTO SEGUNDO DE SERVICIOS	2.980,76
SUBTENIENTE DE SERVICIOS	3.270,36	SARGENTO DE SERVICIOS	2.734,45

Fuente: Elaboración propia en base al estudio técnico financiero 2do. Semestre de 2022, MUSERPOL.

Como indica la matriz de pensiones, en la jubilación de la policía boliviana existe una diferencia de 1000 bolivianos en promedio entre los diferentes rangos policiales. Esto genera

una problemática social, la cual se asocia con lo económico y que repercute en la satisfacción de las necesidades humanas. A su vez, se alterna la dinámica de relación con su familia y como sujeto (Maslow, 2005), debido a que al percibir menores ingresos se generan preocupaciones a futuro y en tiempo real sobre cómo responder al nivel de vida que se tenía.

Esto genera que se provoquen problemas sociales bajo dos dimensiones: la primera, a nivel familiar, ya que se manifiestan tensiones y fricciones en las dinámicas de relación con sus integrantes. En especial, porque el rol de proveedor pierde, relativamente, su relevancia y autoridad (Cadafalch, 2018). La segunda, a nivel personal, el sujeto social debe afrontar la llegada de la vejez o la tercera edad, la cual presenta una serie de dificultades a nivel, físico, psicológico y social, (Boyaro, 2014).

Esto provoca que las necesidades humanas se vean afectadas a causa de esta nueva condición económica. En especial, porque en la tercera edad la capacidad de inserción laboral se ve reducida de forma drástica. Las capacidades físicas, psicológicas y sociales merman a causa del envejecimiento, lo que provocaría un sentimiento de insatisfacción en la familia y la persona, (Madrugal, 2010).

Por lo mismo, para poder priorizar y beneficiar a los usuarios que realmente necesiten del complemento económico a domicilio, demandan y requieren de la valoración social en donde la profesional social puede identificar y reconocer con mayor precisión la situación familiar y económica de los policías que se jubilarán y pertenecen a la Mutual de Servicios al Policía.

Por este motivo, se buscó contribuir a este propósito a través de la identificación de datos sociales y económicos. También se tomó en cuenta los efectos que genera la jubilación en los policías de baja graduación a nivel familiar y personal, bajo la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los efectos que provoca la jubilación a nivel familiar y personal en los policías de baja graduación afiliados a la Mutual de Servicios al Policía-MUSERPOL?

3.3 OBJETIVO GENERAL

Identificar los efectos ocasionados por la jubilación a nivel familiar y personal en los policías de baja graduación afiliados a la MUSERPOL en la gestión 2023.

3.3.1 Objetivos específicos

1. Determinar los datos socio económicos de los policías jubilados de baja graduación afiliados a la MUSERPOL.
2. Establecer los efectos a nivel familiar de la jubilación en los policías de baja graduación afiliados a la MUSERPOL.
3. Establecer los efectos a nivel personal de la jubilación en los policías de baja graduación afiliados a la MUSERPOL.
4. Identificar la opinión de los policías jubilados de baja graduación sobre Trabajo Social en la MUSERPOL.

3.4 PROCESO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1 Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo definido por Hernández (2014) como:

El conjunto de procesos, secuenciales y probatorios. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica (p. 4).

Este enfoque permito la recolección de la información de la población de estudio con relación a sus características socio económicas, la relación familiar y la calificación sobre el servicio de Trabajo Social.

3.4.2 Método de investigación

Para la investigación se usó el método deductivo el cual es: “una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios” (Hernández, 2014, p. 80). El método permitió la generación de deducciones generales que lleguen a conclusiones específicas apoyadas en datos cuantitativos de los sujetos de investigación.

3.4.3 Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue descriptivo, entendido el mismo como: aquellos estudios buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (Hernández, 2014, p. 92).

El nivel de investigación permitió identificar la manifestación de la problemática social en los sujetos sociales y su contexto familiar así de esta manera ir interpretando los datos recolectados y proceder con el análisis y reflexión sobre el tema de investigación.

3.4.4 Delimitación temporal y espacial

La investigación se desarrolló en la gestión 2023 en la ciudad de La Paz.

3.4.5 Universo y muestra

El universo de la presente investigación fueron 600 oficiales de baja graduación de 60 a 70 años afiliados de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) que pasaron a ser jubilados en la gestión 2023. Debido al tamaño del universo, se decide tomar una muestra de tipo: “probabilísticas, la elección de los elementos depende de la probabilidad y todos los conjuntos tienen la misma representatividad de ser elegidos por medio del cálculo estadístico” (Hernández, 2014, p. 176).

Para la selección de la muestra se utilizó la fórmula muestral:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times S^2}{d^2 (N-1) + Z^2 \times S^2}$$

$$n = \frac{600 \times 1.96^2 \times 4^2}{95\% \times (600-1) + 1.96^2 \times 4^2}$$

$$n = 120,25.$$

$$n = 120,25.$$

La muestra fue de 120 encuestados con un margen de error del 4% y una confiabilidad del 96%.

3.4.6 Técnica e instrumento

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta de opinión que, para Hernández (2014): “son evaluaciones más generales que se aplican a la población para conocer las problemáticas que enfrentan, su opinión sobre diversas temáticas, los niveles de satisfacción de alguna dependencia en particular y las sugerencias que ofrezcan para las mismas” (p. 200).

El instrumento fue el: “cuestionario el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, 2014, p. 217).

Esta técnica y su herramienta a fin de recabar la información de los policías de baja graduación.

3.5 MARCO CONCEPTUAL

3.5.1 La familia

Quinteros (2003) menciona que:

La familia, es entendida como el grupo primario por excelencia, diferenciándose de los demás grupos por su evolución bio-social en una cultura particular y por su división en dos generaciones y en dos sexos. Como tal, pasa de una diada parental a triada o grupos más amplios, con los que reorganiza su dinámica, tanto a nivel interno como externo (p. 18).

3.5.1.1 Tipos de familia

Para un entendimiento más concreto de la familia se realiza la clasificación en tipologías familiares, que se presentan a continuación:

- a) Familia nuclear: por dos generaciones, padres e hijos; unidos por lazos de consanguinidad conviven bajo el mismo techo y por consiguiente desarrollan sentimientos más profundos de afectos, intimidad e identificación. Es dinámica en su

composición y evoluciona con los vaivenes de su ciclo vital y con los cambios socio-culturales que la determinan (Quinteros, 2003, p. 19).

- b) Familia extensa o conjunta: “Está integrada por una pareja con o sin hijos y por otros miembros como sus parientes consanguíneos ascendentes, descendientes y/o colaterales; recoge varias generaciones que comparten habitación y funciones” (Quinteros, 2003, p. 19).
- c) Familia ampliada: Modalidad derivada de la anterior, en tanto permite la presencia de miembros no consanguíneos o convivientes afines, tales como vecinos, colegas, paisanos, compadres, ahijados. Comparten la vivienda y eventualmente otras funciones en forma temporal o definitiva; están ubicadas en el campo y barrios periféricos de las ciudades, caracterizándose por estrechos lazos de solidaridad y apoyo mutuo (Quinteros, 2003, p. 20).
- d) Familia reconstituida: Está integrada por una pareja donde uno de ellos o ambos, vienen de tener otras parejas y de haber disuelto su vínculo marital. En la nueva familia es frecuente que los hijos sean de diferentes padres o madres; siendo mayor el número de hijos que en las formas nuclear o monoparental (Quinteros, 2003, p. 20).
- e) Familias monoparentales: Ocurre cuando en los casos de separación, abandono, divorcio, muerte o ausencia por motivos forzosos (trabajo, cárcel, etc.) de uno de los padres, el otro se hace cargo de los hijos y conviven. La relación de pareja que esto supone varía desde la cohabitación en fluctuaciones temporales, hacia vínculos volátiles (Quinteros, 2003, p. 20).

3.5.1.2 Estructura familiar

Según Quinteros (2003), la terapia estructural se define como la organización de las relaciones, los patrones y las reglas que rigen la vida grupal. Se evidencia en los diversos subsistemas que componen a la familia. La estructura de la familia se construye en la repetición de las pautas transaccionales que operan a lo largo de su evolución. Lo que permite afirmar que la estructura familiar no es visible, ni observable fenomenológicamente como tal (p. 43).

Dicha estructura de relaciones es mantenida y manifestada a través, de los procesos del sistema familiar:

1. Comunicación: cada familia tiene un modelo único de comunicarse lo que determina la interacción de cada uno de sus miembros.
2. Roles: usados continuamente como proceso para ordenar la estructura de relaciones dentro de la familia.
3. Normas o reglas: impuestas para garantizar que se viva a la altura de los roles. Son la expresión observable de los valores de la familia y sociedad. (p. 44).

3.5.1.3 Crisis familiar

Según Quinteros (2003), las crisis implican la posibilidad de cambiar, de apartarse a situaciones transaccionales propias tanto de cada sistema internamente, como de sus relaciones externas con otros sistemas y con el suprasistema. Cada crisis es única y muy compleja; en esa medida el profesional o terapeuta que facilita la intervención no debe pretender clarificar con exactitud, sino reducir la complejidad siempre diversa de ella y tornarla algo más manejable (p. 48).

3.5.1.4 Crisis de desajuste o desgracia inesperadas

Corresponden a la presencia de eventos traumáticos, imprevistos que afectan súbitamente al sistema familiar. Las desgracias inesperadas tienen tanta posibilidad de ocurrir en familias sanas como en aquellas que sufren todo tipo de disfunciones. No obstante, los problemas ordinarios y la nueva crisis pueden confundirse. En una familia funcional, todos se unen en la tentativa de resolver la crisis inmediata, cualesquiera sean las dificultades existentes (p. 49).

3.5.1.5 Rol familiar del adulto mayor

Los efectos familiares en las personas adultas mayores se presentan por las siguientes razones:

Ellos mismos pueden recibir en su hogar a un(a) hijo(a) divorciado(a) o ser quien tenga que unirse al grupo familiar de un(a) hijo(a). Sufrir la muerte de un hijo o una hija o del otro cónyuge, antes del período esperado. Sufrir una hospitalización

prolongada por descompensación de alguna enfermedad, enfrentar una discapacidad e invalidez o un accidente. También se puede presentar una crisis ante la pérdida del estatus económico o de la vivienda (Boyaro, 2014, p. 5).

El adulto mayor, independientemente de los factores que influyan sobre la familia, debe enfrentar nuevos roles familiares:

1. Ser padres de hijos adultos.
2. Ser abuelo(a).
3. Eventualmente ser viudo(a).
4. Ser suegro(a).

Principales funciones de ser abuelos:

1. La función gratificadora que surge de una relación afectiva con el nieto.
2. El abuelo se perpetúa en el nieto.
3. Reparación de relaciones anteriores con los hijos.
4. Trasmisión de valores y cultura familiar.
5. Ser imagen de identificación para los nietos.
6. Recuperación del patrimonio consanguíneo y perpetuación de la descendencia (Boyaro, 2014, p. 8).

Cuando los padres entran en la vejez y no pueden cuidarse por sí mismos, pasan a ser cuidados por los hijos, lo que puede provocar fricciones. Por lo general, llegando a convertirse en una crisis que algunos llaman de desvalimiento. La mejor solución, según plantean estudiosos del tema, es la aceptación realista de las fuerzas, limitaciones y las habilidades para permitirse ser independiente por parte del anciano y que el hijo adulto, tenga la habilidad de aceptar el papel de cuidador y simultáneamente siga siendo hijo (Boyaro, 2014, p. 12).

3.5.2 La teoría de las necesidades humanas de Maslow

Maslow (2003) propone la Teoría de Motivación y de la naturaleza humana. Ésta se caracteriza por una naturaleza holístico - dinámica. La conceptualización de las necesidades y de las motivaciones humanas propuesta asume la forma de una estructura piramidal. En

circulación, existen versiones un poco diferentes, pero en esencia Maslow identifica cinco familias de necesidades de orden ascendente (p. 59).

Clasificando sus conceptos como una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, se identifican cinco categorías de necesidades y se construye un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo. Solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Maslow, 2003, p. 59).

Para este propósito, Maslow propone 5 necesidades en un orden jerárquico estas son:

1. Necesidades fisiológicas: De hecho, el término fisiológico indica precisamente el vínculo con el cuerpo y el funcionamiento del organismo. Estas necesidades y su satisfacción forman parte de los engranajes esenciales para el buen funcionamiento de la máquina humana. Estos son cíclicos porque inevitablemente se vuelven a presentar en el curso de la vida (Maslow, 2003, p. 62).
2. Necesidades de seguridad: para Maslow (2003), “el término de seguridad engloba esa necesidad natural de sentirse seguro, protegido de eventuales peligros capaces de poner en peligro la propia vida” (p. 67).
3. Necesidades de amor, afecto y pertenencia: estas necesidades son el vínculo que une a los individuos al propio grupo, ya sea familiar o social, como una manifestación de la necesidad afecto, amor y pertenencia. De hecho, formar parte de un grupo de individuos que se identifica con los ideales compartidos específicos hace que el individuo se sienta parte de un todo, porque es en comunión con otros iguales de los que toma una cercanía y un vínculo. Esto explica el vínculo de la fraternidad entre los conciudadanos, o entre los miembros de cualquier sociedad o grupo (Maslow, 2003, p. 74).

También esos vínculos fraternos, destinados a durar toda la vida, que nacen entre soldados unidos por el mismo uniforme y por la misma amenaza enemiga encuentran respuesta en la necesidad de afecto y de pertenencia, y en la motivación para crear lazos duraderos para tener gratificación (Maslow, 2003, p. 74).

4. Necesidades de estima: Maslow (2003) menciona que las personas tienen la necesidad en la vida diaria de tener autoestima y estima de sus propias capacidades. Así como tienen la necesidad de un reconocimiento positivo por parte de los demás. Por lo tanto, llegados a este punto, sienten la exigencia de apreciarse y de ser apreciado, dando reconocimiento al propio valor como individuo único e irrepetible con capacidades y habilidades propias. Este sentimiento de estima tendría que ser estable, duradero en el tiempo y lo suficientemente elevado. Maslow identifica dos subgrupos dentro de las necesidades de estima:
 - a) El deseo de dominio, éxito, competencia al afrontar el mundo.
 - b) El deseo de tener una buena reputación y prestigio reconocido desde el exterior (p. 76).
5. Necesidades de auto realización, según Maslow (2003): “lo que uno puede ser, tiene que serlo. Tiene que ser como su naturaleza lo quiere” (p. 79). Con este mensaje se transmite la consigna de, sé valiente y con todas tus fuerzas tú mismo. Da voz y libertad a tu naturaleza profunda. Busca tu destino, encuentra tus sueños y lucha por ellos. Conviértete en el gran proyecto de ti mismo. Para ser feliz, estar contento y plenamente satisfecho cada uno de nosotros tiene que tratar de realizar sus propias capacidades; tiene que tratar de hacer aquello para lo que ha sido creado (p.79).

3.5.2.1 Necesidades humanas del adulto mayor

A diferencia de los jóvenes y adultos, en la pirámide de necesidades propuestas por Maslow, el adulto mayor requiere una especial consideración o adecuación, reubicando las necesidades de amor y afecto, principalmente, en el primer nivel, en conjunto con las llamadas necesidades básicas o fisiológicas (Cataño, 2015, p. 20).

Entender al adulto mayor como un sujeto social, el cual ya ha cumplido con todas sus metas y solo espera la muerte, es algo que la sociedad ha generalizado. Algo que no necesariamente es cierto, debido a que esta persona ha tenido que cumplir con una serie de obligaciones y experiencias las cuales no siempre pudieron ser placenteras (Cataño, 2015).

Por lo mismo, la forma de responder a sus necesidades como sujeto serán diferentes. Centrarse en las necesidades fisiológicas es un punto de partida obligatorio debido a que las

personas adultas mayores no solo necesitan de una alimentación complementaria, sino también de cuidados especiales a los que deben ser sometidos para poder sobre llevar la denominada tercera edad (Cataño, 2015).

A esto debe sumarse la vivienda, la cual es un factor que genera el espacio de interacción con las familias y, en caso de no contar con ellas, se tomaría como referencia los hogares de acogida, los ancianatos, entre otros. Estos son los espacios que permiten la integración de las personas adultas mayores a un grupo social, el cual permite que la soledad no sea otra carga emocional (Cataño, 2015).

Para poder responder a la necesidad de seguridad, es necesario hacer énfasis en las relaciones que establecen los adultos mayores, entre pares, como ser la pareja, la familia, el grupo y la comunidad. Es necesario reconocer si estos espacios permiten su protección, o lo contrario (Cataño, 2015).

La tercera necesidad humana son el amor y la pertenencia, ligadas a lo psicológico. Desde un modelo multidimensional del desarrollo personal, estas dimensiones son: auto aceptación, relaciones con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal. La auto aceptación es uno de los criterios centrales del bienestar y se relaciona con experimentar una actitud positiva hacia sí mismo y hacia la vida pasada (Cataño, 2015, p. 34).

“A esto se debe sumar las relaciones positivas con otros que se define como la capacidad de mantener relaciones estrechas con otras personas, basadas en la confianza y empatía” (Cataño, 2015, p. 36).

La autonomía es necesaria para poder mantener la propia individualidad y se relacionada con la autodeterminación. El dominio del entorno es la capacidad individual para crear o elegir ambientes favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias. El propósito en la vida se refiere a la necesidad personal de marcarse metas y definir objetivos que le permitan dar a su vida sentido. El crecimiento personal se relaciona con el desarrollo de las potencialidades; seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus potencialidades (Cataño, 2015, p. 38).

3.5.2.2 Seguridad económica en el adulto mayor

La seguridad económica de las personas adultas mayores se define como la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares y en montos suficientes para asegurar una buena calidad de vida. Para las personas en edad avanzada, contar con seguridad económica es fundamental para disfrutar un envejecimiento en condiciones de dignidad e independencia; además de satisfacer las necesidades de los adultos mayores, permite que tomen decisiones y continúen participando activa y significativamente en la vida cotidiana, cumpliendo roles importantes dentro de las familias (Madrigal, 2010, p. 3).

Tradicionalmente, en el estudio de la seguridad económica, se han identificado tres pilares de protección: la familia, el mercado y el Estado. De estas tres fuentes de ingresos, dos son consideradas como formales y una como informal. Las fuentes formales corresponden a la participación económica (salarios y remuneraciones al trabajo) y a la seguridad social (pensiones, seguros de salud, subsidios por discapacidad). Mientras que los apoyos familiares (ayuda monetaria, regalos, etc.) son reconocidos como una fuente informal de ingreso para los adultos mayores, pero cuya importancia es extremadamente alta (Madrigal, 2010, p. 5).

Para que una persona adulta mayor posea una seguridad económica contar con ciertas características como ser: la función de su historia laboral, de la accesibilidad que haya tenido a los sistemas de protección social, de los ahorros y bienes acumulados a lo largo de su vida, de su historia familiar, del contexto económico, político y social en el que le toque desenvolverse y, evidentemente, de sus características sociodemográficas. Por lo que las desventajas que haya experimentado en cualesquiera de estos ámbitos se reflejarán en el grado de seguridad económica que posea (Madrigal, 2010).

En el caso del contexto y de los sujetos de investigación, la población sí cuenta con un beneficio social, la pensión de jubilación al ser policías del sector pasivo. A esto se suma la renta dignidad como forma de apoyo económico a este grupo etario, (Madrigal, 2010). Por lo mismo, el poder identificar la satisfacción de sus necesidades desde el ingreso y el egreso ayudara a describir de mejor manera al sujeto y su familia. También permitiría delimitar

cuánto de estos serán beneficiados con el complemento económico otorgado por la institución.

3.5.2.3 Efectos psicológicos de la jubilación en el adulto mayor

Los efectos psicológicos se presentan en diferentes edades de las personas, desde el momento en que nacemos se van generando cambios en nuestra forma de relacionarnos con el entorno y las personas que nos rodean. La manifestación de diversas alteraciones en lo cognitivo se asocia a modificaciones en el entorno, o estímulos los cuales son difíciles de afrontar o asimilar para una persona adulta mayor. Los principales momentos que marcarían su vida son: la viudez, el nido vacío, la jubilación y una separación (Cadafalch, 2018, p. 4).

La jubilación es uno de los eventos vitales que más afectan en la vida de una persona ya que de repente la persona sufre una alteración de sus rutinas diarias. Es decir, pasa de llevar una vida activa y organizada, levantándose a una hora determinada y teniendo unos objetivos al día ya marcados de forma preestablecida, a no tener ninguna obligación laboral, ningún horario marcado. Esto ocasiona mucho tiempo libre a lo largo del día (Cadafalch, 2018).

Por otro lado, la persona jubilada también se ve sometida a un cambio de rol. Pasa de ser una persona trabajadora que cumple un papel determinado en la sociedad y que tiene un puesto mediante el cual puede sentirse realizada y necesaria, a ocupar un papel de cuidador/a o amo/a de casa (Cadafalch, 2018).

También se ha visto que la posible pérdida ingresos, la pérdida del contacto social diario con los compañeros o clientes, y la disminución de las actividades diarias que comporta la jubilación, son factores que afectan de forma negativa a nuestro estado de ánimo, a nuestra calidad de vida y a nuestra satisfacción en general (Cadafalch, 2018).

Para Cadafalch (2018), las fases emocionales que afectan a la persona adulta mayor jubilada son:

1. Fase de “Luna de miel”. Ocupa los primeros días que siguen al momento de la jubilación. Suele aparecer una sensación de estar de vacaciones. Ya que no existe la

presión de ver cómo se acaban los días, y la persona suele sentirse “feliz” de estar jubilada, por lo que realiza planes múltiples y sus expectativas suelen ser elevadas.

2. Fase de “Desencanto”. Pasadas las primeras semanas, puede que las cosas no sean como esperábamos (dificultades para llevar a cabo todos los planes que habíamos hecho, ser conscientes del cambio económico que supone la jubilación, sentir cierta nostalgia del trabajo, enfrentarnos a nuestro “nuevo yo”). Es entonces cuando puede aparecer sintomatología ansiosa o depresiva (fruto de la decepción o la frustración); contrarrestándose, en algunas ocasiones, con hiperactividad, y en otras, abandonándose las actividades habituales.
3. Fase de “Reorientación”. La etapa anterior nos obliga a buscar nuevas expectativas, más realistas y ajustadas a la nueva situación.
4. Fase de “Estabilización”. Es el momento en el que nos adaptamos a la jubilación, aceptando nuestro nuevo estatus y alcanzando un equilibrio entre las posibilidades y los recursos.

3.5.3 Trabajo Social

El Trabajo Social es una profesión que promueve los principios de los derechos humanos y la justicia social, por medio de la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales. Específicamente, se interesa en la resolución de problemas sociales, relaciones humanas, el cambio social, y en la autonomía de las personas. Todo ello en la interacción con su contexto, en el ejercicio de sus derechos, en su participación como persona sujeta del desarrollo y en la mejora de la sociedad respecto a la calidad de vida en el plano bio psicosocial, cultural, político, económico y espiritual (Ander Egg, 1996, pág. 81).

3.5.3.1 Perfil profesional

La disciplina, y por ende el perfil profesional, se construye sobre la base del encargo social fundamental, el mismo que es complementado por la dinámica del mercado de trabajo profesional que se configura a partir de demanda institucional y social. Contiene aquello en la dimensión de la situación presente, pero lo trasciende por su misma contextualización social y su dimensión esencial de historicidad (Sánchez, 2013, pág. 30).

3.5.3.2 Funciones profesionales

Normalmente el perfil profesional es comprendido y asumido como un conjunto de competencias y actividades que un profesional debe cumplir con arreglo a un sistema disciplinario que comprende un cuerpo de conocimientos, de procedimientos, de instrumentos, de destrezas, habilidades y de un código ético, conforme al cual se generan capacidades de desempeño profesional y expectativas sociales respecto a su cumplimiento (Sánchez, 2013).

3.5.3.2.1 La asistencia social

La función original, constitutiva del TS., ha sido representada socialmente en su concepción relativa a la beneficencia pública y privada, difundándose como esencia la “ayuda” a las personas, grupos y comunidades necesitadas. Esto, desde la perspectiva “asistencialista”, concepción que ha derivado en la prestación de servicios sociales a personas y grupos sociales afectados por problemas sociales específicos. No obstante, al sesgo asistencialista, predominante hasta la actualidad, y a las posiciones discursivas que la niegan, se torna importante redefinir y reconceptualizar la asistencia social como una de las funciones básicas y permanentes en TS.

La “prestación de servicios sociales” es parte de un proceso mayor que engloba y abarca la asistencia social institucionalizada y de carácter profesional. La asistencia social es parte esencial de la respuesta social organizada que, en una nueva concepción, es la del proceso y mecanismo social a través del cual se posibilita: i) El servicio social organizado para la atención a situaciones conflictivas emergentes que afectan psicológica, familiar, social, grupal, organizacional, comunalmente, etc.

Retoma procesos importantes como: el tratamiento y la rehabilitación social; la distribución, con la finalidad de introducir mecanismos de racionalidad y la equidad de la riqueza social. Generada a sectores excluidos, es decir, los que tienen un acceso restringido o no lo tienen por las condiciones inequitativas de la distribución desigual (Sánchez, 2013, pág. 32).

3.5.3.2.2 La educación social

Es el proceso de enseñanza y aprendizaje en el que participan personas, grupos, familias, comunidades, organizaciones y otros, bajo modalidades activo participativos que, partiendo de sus propias necesidades, expectativas, experiencias y realidades, promueven procesos educativos que tienen incidencia directa en la conciencia y en el comportamiento de las personas con relación a asuntos y fines de interés social y fines colectivos. La educación social tiene una perspectiva integradora que permite que la acción educativa relacione, bajo sistemas no formales, apropiados, innovadores, creativos y adecuados a las realidades particulares de los sujetos de la educación. Los contenidos educativos son construidos de acuerdo a las necesidades, expectativas y proyecciones de desarrollo.

Es una función que implica procesos múltiples que se refieren al acceso, socialización y apropiación del conocimiento desarrollado en determinados ámbitos, por parte de los sujetos sociales. Supone procesos y funciones diversas entre las que se pueden destacar:

La educación social es siempre interactiva, involucra al Trabajo Social y a sujetos sociales concretos, supone bases teóricas y metodológicas de proceso, y sólo encuentra su razón como educación social en el proceso de restitución y/o acceso al derecho de desarrollar la capacidad de ser social. La educación social, en Trabajo Social, viabiliza la apropiación del conocimiento, la capacidad de producción de conocimiento, de decisión, de participación y transformación social por parte de los propios sujetos sociales. La educación social se alimenta y nutre procesos de constitución y ejercicio de poder e influencia en entornos específicos en función de objetivos sociales determinados por organizaciones y comunidades específicas (Sánchez, 2013, pág. 35).

3.5.3.2.3 La gestión social

La gestión social es comprendida, bajo la concepción predominantemente de la administración, como una función que involucra todo el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control.

Los ámbitos de incidencia tienen que ver con: i) la administración de los servicios sociales; ii) la gestión de las políticas sociales y iii) la gestión social de procesos específicos por parte de organizaciones, comunidades y/o municipios. En los dos primeros casos se exige el pleno dominio para su intervención profesional; en el tercer caso, supone un proceso de transferencia y habilitación a los sectores sociales con los que interactúa para viabilizar una gestión social por parte de los mismos sujetos sociales en procesos de sus entornos específicos: gestión organizativa, gestión comunitaria, gestión social comunitaria, etc. Es importante relevar que la gestión social se alimenta de la ciencia administrativa en el Trabajo Social (Sánchez, 2013, pág. 35).

3.5.3.2.4 La investigación social

La investigación en Trabajo Social es esencialmente una investigación aplicada. Es una función asumida en tanto proceso que permite el acceso y producción de conocimientos relativos al objeto disciplinario.

La búsqueda, acceso y producción de conocimiento a través de la investigación social encuentra su sentido disciplinario en los fines de conformar un recurso cognoscitivo y cognitivo para sustentar la intervención social profesional. Es decir, la investigación social en Trabajo Social no busca exclusivamente conocimientos parciales, empíricos y de orden práctico para dar paso a acciones concretas profesionales. Es definitivamente más que aquello.

La investigación es la función que permite el conocer de lo diverso y el conocer posible de lo trascendente, por ello puede tener fines teóricos metodológicos, políticos y prácticos. En todos estos campos, el conocimiento se asume como proceso en construcción para lograr la función básica de la investigación social y del conocimiento que es la explicación científica del problema social. Por tanto, es parte primaria y fundamento de todo el quehacer del Trabajo Social (Sánchez, 2013, pág. 36).

3.5.3.2.5 La promoción social

La promoción social es el proceso mediante el cual se intenta movilizar y tensionar las fuerzas sociales existentes en función de intereses y fines sociales específicos de beneficio para un conjunto social determinado a fin de lograr su participación en procesos sociales concretos. Es un vehículo movilizador de fundamental importancia y requiere no sólo de conocimientos teóricos y técnicos específicos, sino de métodos y procedimientos técnicos especializados que permitan el acceso a los fines sociales.

Por otro lado, permite ingresar a una esfera sustantiva de los procesos sociales que es la construcción de las responsabilidades sociales y de consolidación consecuente de la participación que rompe los esquemas paternalistas y de dependencia. Entendida de esta manera, esta concepción es contraria a la persuasión para la “compra de un servicio”, “la aceptación de un proyecto externo”, o la “aceptación acrítica a prácticas diversas” definidas e impuestas porque se privilegia la ejecución de programas y proyectos con fines en sí mismos antes que los de la población (Sánchez, 2013, pág. 36).

3.5.3.2.6 La organización social

Constituye el conjunto de procedimientos que permite nuclear y potenciar las acciones colectivas en función de intereses y fines sociales colectivos. Contempla distintas modalidades de fortalecimiento organizacional de núcleos de base, que se orienta a una óptima construcción de las relaciones intergrupales, comunales y/o institucionales que busca optimizar sus capacidades, no sólo de presencia sino de acción social y colectiva.

La organización permite la estructuración de la trama de relaciones internas para la consecución de determinados fines sociales colectivos, el potenciamiento de la responsabilidad social compartida, las bases cooperantes y solidarias que permite actuar al conjunto social en forma unitaria.

La organización social apoya en la estructuración y consolidación de un cuerpo social sistematizado que garantice una participación social organizada en función de la consecución de los fines sociales compartidos. Supone el desarrollo de niveles de

cohesión social que permita el despliegue de la participación con compromiso y sentido de pertenencia, es decir con un sentido de construcción colectiva en beneficio de ese conjunto social.

Esta función ha sido enfocada como el reclutamiento de personas y la distribución de responsabilidades para el funcionamiento de una actividad o proyecto afín. Este cercenamiento de sus posibilidades ha sido negador de la visión política que le es inherente. Desde esta dimensión la organización social tiene una vertiente política que trasciende el manejo instrumental de “grupos”, para impulsar el desarrollo organizacional que fortalezca la acción colectiva (Sánchez, 2013, pág. 37).

3.6 MARCO NORMATIVO

3.6.1 Constitución Política Del Estado Plurinacional de Bolivia

La cual ampara a las personas adultos mayores, bajo los siguientes derechos:

1. SECCIÓN VII - Derechos De Las Personas Adultas Mayores

Artículo 67.

- I. Además de los derechos reconocidos en esta Constitución, todas las personas adultas mayores tienen derecho a una vejez digna, con calidad y calidez humana.
- II. El Estado proveerá una renta vitalicia de vejez, en el marco del sistema de seguridad social integral, de acuerdo con la ley (C.P.E., 2006, p. 17).

Artículo 68

- I. El Estado adoptará políticas públicas para la protección, atención, recreación, descanso y ocupación social de las personas adultas mayores, de acuerdo con sus capacidades y posibilidades.
- II. Se prohíbe y sanciona toda forma de maltrato, abandono, violencia y discriminación a las personas adultas mayores (C.P.E., 2006, p. 17).

3.6.2 Ley N° 369 Ley General De Las Personas Adultas Mayores (2013).

La cual menciona lo siguiente:

Artículo 8°. - (Seguridad social integral) El sistema de seguridad social integral garantizará a las personas adultas mayores:

1. El acceso oportuno a las prestaciones del Sistema de Pensiones, conforme a Ley.
2. El acceso a la salud con calidad y calidez.
3. La información sobre el tratamiento, intervención médica o internación, con el fin de promover y respetar su consentimiento (Ley 369, p. 3).

3.6.3 Ley N° 065 (2010) del Sistema Integral De Pensiones

Capitulo II

Artículo 5°. - (FONDOS DEL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES). En el Sistema Integral de Pensiones se administrarán los siguientes Fondos:

1. En el Régimen Contributivo, el Fondo de Ahorro Previsional, el Fondo de Vejez y el Fondo Colectivo de Riesgos.
2. El Fondo de Vejez estará compuesto con los recursos del Saldo Acumulado de los Asegurados que acceden a la Prestación de Vejez o Prestación Solidaria de Vejez, el derecho a la Pensión por Muerte derivada de éstas (Ley 065, p. 3).

Título II

PRESTACIONES Y BENEFICIOS DEL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES

Capítulo I Prestación de Vejez

Artículo 7°. - (PRESTACION DE VEJEZ), La Prestación de Vejez obtenida por el Asegurado, comprende el pago de:

1. Pensión de Vejez, vitalicia a favor del Asegurado.

2. Pensiones por Muerte a Derechohabientes, vitalicias y temporales según correspondan, al fallecimiento del Asegurado con Pensión de Vejez.
3. Gastos Funerarios al fallecimiento del Asegurado con pensión de Vejez (Ley 065, p. 5).

Artículo 13°. - (REQUISITOS). Para acceder a la Prestación Solidaria de Vejez el Asegurado deberá cumplir conjuntamente los siguientes requisitos:

1. Tener al menos cincuenta y ocho (58) años de edad.
2. Contar con una Densidad de Aportes de al menos ciento veinte (120) periodos.
3. Cumplir con las demás determinaciones de la presentes Ley y sus reglamentos (Ley 065, p. 6).

3.6.4 Ley N° 1387 (2021) Ley de carrera de generales y de ascensos de la Policía Boliviana.

ARTÍCULO 1. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto establecer las bases normativas y procedimentales que regulen la carrera de Generales, los ascensos de las y los servidores públicos policiales en los diferentes grados jerárquicos, y la conformación del Mando Policial, desde una perspectiva inclusiva, a fin de lograr el más alto nivel de transparencia, eficiencia y eficacia en el recurso humano de la Policía Boliviana (Ley 1387, 2021, p. 1).

ARTÍCULO 8. (SUBOFICIALES Y SARGENTOS DE CARRERA). Las y los Suboficiales y Sargentos de Carrera son servidoras y servidores públicos policiales titulados a nivel Técnico Superior en Ciencias Policiales de la Universidad Policial o titulados de un Instituto Policial similar del extranjero, siempre que hubieran sido becados por el Estado Plurinacional de Bolivia, previa homologación de documentos de estudio por autoridad competente conforme a normativa legal vigente (Ley 1387, 2021, p. 1).

ARTÍCULO 35. (DISPONIBILIDAD CATEGORÍA "A").

I. Serán destinados a la situación de Disponibilidad "A", con haber íntegro y cómputo de antigüedad:

1. Las y los servidores públicos policiales que se encuentran en comisión especial.

2. Las y los servidores públicos policiales que se inhabiliten por causa de enfermedades o accidentes.
3. Las y los servidores públicos policiales que hubieran sido enviados al exterior en comisión de estudios.
4. Las y los servidores públicos policiales que tramitan su jubilación (Ley 1387, 2021, p. 6).

3.6.5 Régimen de la Policía Boliviana

Según la Ley Policía Orgánica Boliviana (1985) la cual menciona:

En el Artículo 6°. La Policía Nacional tiene por misión fundamental, conservar el orden público, la defensa de la sociedad y la garantía del cumplimiento de las leyes, con la finalidad de hacer posible que los habitantes y la sociedad se desarrollen a plenitud, en un clima de paz y tranquilidad (p. 2).

Según: Ley Orgánica de la Policía Nacional, (1985).

El concepto de Policía como un Servicio Público destinado a garantizar el Orden Público contra las perturbaciones de los particulares, ya sea por medio de medidas preventivas o de la coacción en su caso, es, a nuestro juicio, el más aceptable. Así como el Ejército garantiza la seguridad externa, la Policía garantiza el orden interno. Ambos en distinta esfera, mantienen el orden jurídico establecido por el Estado (p. 17).

3.6.5.1 Sector Pasivo y/o jubilación

Se considera, al sector pasivo a todo integrante de la policía nacional el cual haya ya cumplido su ciclo como funcionario de esta institución, en especial son tipificados con esta denominación los policías mayores de 65 años (jubilados) o que superen los 35 años de servicio, pasan a este sector (Ley Policía Orgánica Boliviana, 1985).

- a) Servicios sociales del adulto mayor perteneciente al Sector Pasivo

Según la Ley Policía Orgánica Boliviana (1985), el Artículo 65° establece que: “El personal de la Policía Nacional pasara a situación de la Institución, por las siguientes causas”:

- a) Por haberse acogido al Seguro de Vejez.
- b) Complemento económico

Según La Ley Policial Orgánica Boliviana (1985), el Artículo 126° refiere:

“Las rentas que el personal de la Policía Nacional debe percibir por seguro de vejez de ninguna manera deberán ser inferiores al haber que perciben los del servicio activo. A tal objeto, el Fondo Complementario de Seguridad Social de la Policía Nacional efectuará los ajustes necesarios en su respectivo presupuesto” (p. 25).

Según el Decreto Supremo 1446 (2012), el Artículo 17 indica:

- I. El Complemento Económico es un beneficio que otorga la MUSERPOL al sector pasivo de la Policía Boliviana y sus derechohabientes de primer grado, con prestaciones por vejez en curso de pago del Sistema de Reparto y del Sistema Integral de Pensiones; cuyos montos sean inferiores al haber básico más categoría que perciban los miembros del servicio activo de la Policía Boliviana en el grado correspondiente.
- II. El monto individual del Complemento Económico es variable, determinado semestralmente en base a un estudio técnico financiero y reglamentación aprobado por el Directorio de la MUSERPOL, en función a las transferencias determinadas por Ley para el pago del Complemento Económico.
- III. El Complemento Económico no se encuentra comprendido como salario o sueldo, derecho, beneficio social o emergente de aportes a la Seguridad Social de Largo Plazo, en razón a su fuente de financiamiento y variabilidad de pago, no siendo parte del Sistema de Reparto ni del Sistema Integral de Pensiones (p. 5).

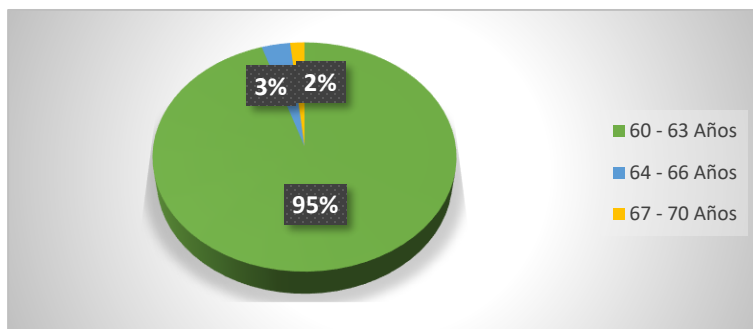
3.7 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.7.1 Descripción demográfica de los Policías de Baja Graduación

3.7.1.1 Edad y estado civil

A. Edad.

Figura 2. Edad.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

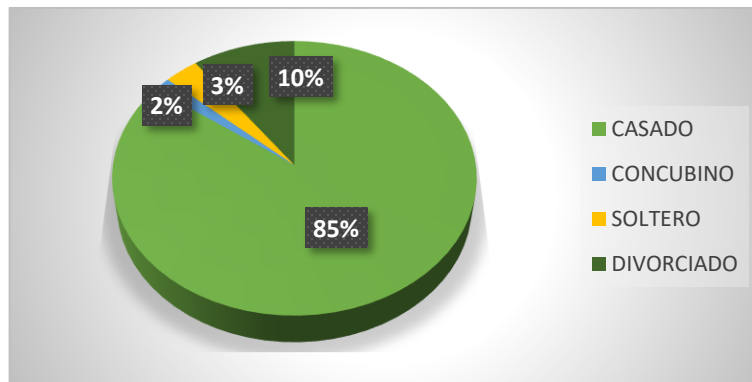
La edad es el periodo en el que transcurre la vida de un ser vivo cada ser viviente tiene. De manera aproximada, la edad media del hombre es mayor o menor dependiendo del nivel de desarrollo de una nación, (Ander Egg, 2015).

Como indica la figura 2, el 95% de los policías jubilados, que participaron en la encuesta, tienen una edad que oscila entre 60 a 63 años. El 3% tienen una edad entre 64 a 66 años y el 2% tienen una edad entre 67 a 70 años. Es decir, se estuvo trabajando con una población adulta mayor, debido a que el 100% supera los 60 años.

La tercera edad para la Ley Nro. 369: Ley General De Las Personas Adultas Mayores (2013), menciona: “Son titulares de los derechos las personas adultas mayores de sesenta (60) o más años de edad, en el territorio boliviano” (p. 1). Es bajo la definición de la Ley que toda la población en sumatoria pertenece a la categoría de persona adulta mayor cumplimiento así con el requisito de la edad para acceder a la jubilación. Cabe resaltar que la totalidad de los sujetos que participaron en la encuesta responden al sexo masculino con una representación del 100%. Esto se puede explicar debido a que la carrera policial, en especial en las generaciones anteriores, era ejercida por hombres.

B. Estado civil.

Figura 3. Estado civil.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

El estado civil es la situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco que establece ciertos derechos y deberes (Ander Egg, 2015). El estado civil de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), según los datos obtenidos: el 85% son casados, el 10% son divorciados, el 3% son solteros y el 2% serían concubinos.

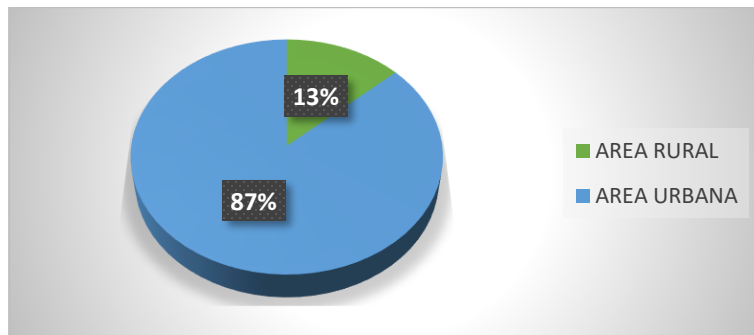
En las generaciones anteriores la presencia del matrimonio era necesaria y se convertía en un requerimiento para hombres como para mujeres es en este sentido que los policías jubilados al estar casado o tener una pareja pueden mantener el rol de proveedores del hogar o la familiar, el cual era una asignación de genérica para la población masculina, (Cadafalch, 2018).

El contar con apoyo en la tercera edad es de importancia debido a que esto permite que se lleguen a satisfacer las necesidades humanas de forma efectiva en especial aquellas de primer orden como la subsistencia y la protección debido a que se cuenta con una persona de apoyo la cual puede llegar a ser de ayuda en caso de una eventualidad, además permite que la compañía que se tiene en última instancia enfrente la soledad que deja el jubilarse, (Cadafalch, 2018).

3.7.1.2 Lugar de residencia y tenencia de la vivienda

A. Lugar de residencia.

Figura 4. Lugar de residencia.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

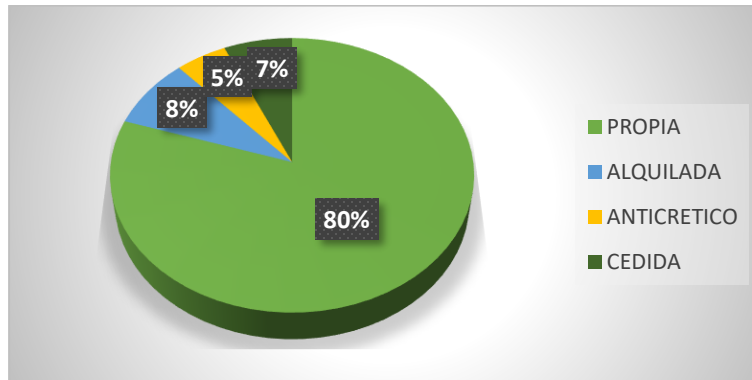
El lugar de residencia es un dato de relevancia para la investigación porque permite identificar el área donde actualmente realizan sus actividades cotidianas los sujetos de investigación. Debido a que lo rural y lo urbano tienen dinámicas diferentes de vivencia y de acceso a bienes y servicios (Ander Egg, 2015). La información sobre el área geográfica de residencia de los afiliados de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), según el instrumento de investigación, revela que el 87% reside en el área urbana y que el 13% radicaría en el área rural.

La ruralidad o la urbanidad como conceptos sociológicos presentan sus propias diferencias y mantienen un antagonismo entre ellas (Ander Egg, 2015). Lo importante es reconocer que ambos espacios presentan oportunidades y limitaciones para la población de investigación, en especial, los policías que se jubilan y residen en el área rural debido a que no pueden acceder con frecuencia a los beneficios que otorga la institución y por la distancia se limita la capacidad de ambos para atender a sus demandas.

La vida en el área rural puede llegar a tener ciertas limitaciones las cuales no pueden ser respondidas por la falta de servicios sociales que lleguen a ser rápidos y pronto uno de estos es la salud que debido a que las zonas son bastante dispersas no llegan a cubrir a toda la población por lo mismo es necesario diseñar estrategias para poder brindar el servicio.

B. Tenencia de la vivienda.

Figura 5. Tenencia de la vivienda.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

El contar con una vivienda propia responde a la primera y segunda necesidad humana, debido a que este espacio se convierte en un elemento indispensable para el desarrollo de la vida (Maslow, 2005). Si bien dentro de sus dinámicas internas como familia puede llegar a presentar problemas, el contar con una vivienda propia reduce gastos económicos y mejora la perspectiva a futuro de los sujetos sociales.

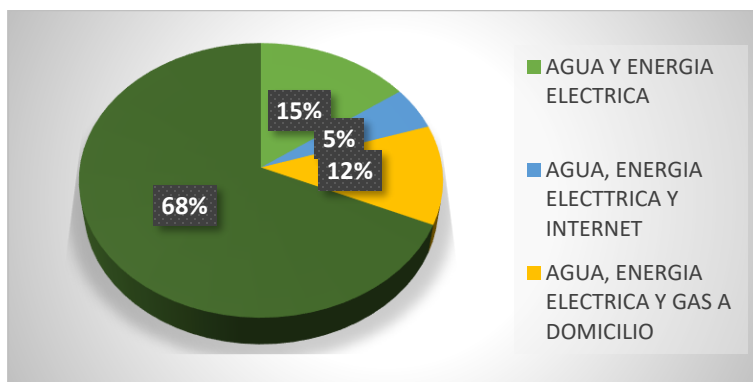
Como indica la figura 5, el 80% posee una vivienda propia, el 8% alquila una vivienda, el 7% obtuvo su vivienda de forma cedida y el 5% reside en una vivienda en anticrético.

En la tercera edad, contar con la seguridad de una vivienda, que responda de forma relativa o cumpla con los requisitos de habitabilidad para un adecuado proceso de vida, es necesario para reducir costos y brindar seguridad a futuro (Cataño, 2015). En el caso de los encuestados la mayoría posee una vivienda propia.

En la tercera edad, no contar con los suficientes recursos económicos obliga a las personas adultas mayores a realizar actividades económicas para mantenerse. Si bien el mayor porcentaje de la población tiene una vivienda propia, una minoría debe sumar este egreso a sus gastos mensuales, lo que puede generar problemas socio familiares (Quinteros, 2003).

3.7.1.3 Disponibilidad de servicios básicos

Figura 6. Disponibilidad de los servicios básicos.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

El servicio básico se entiende:

Como la actividad humana en la cual se brinda el trabajo en favor del otro, en términos económicos, un servicio básico son los elementos necesarios para el desarrollo y vivencia de un ser humano, sin el cual este no puede desarrollarse ni tener una calidad de vida (Ander Egg, 2015, p. 120).

La figura 6, señala que un 68% de los policías jubilados que participaron de la encuesta accede a todos los servicios básicos como ser: agua potable, energía eléctrica, gas a domicilio e internet. El 15% cuenta con agua potable y energía eléctrica, el 12% cuenta con agua potable y energía eléctrica y gas a domicilio y el 5% cuenta con agua potable, energía eléctrica e internet.

Un alto porcentaje de la población tiene acceso a los servicios básicos, esto se debe a que la mayoría reside en áreas urbanas como indica la figura 6. Sin embargo, esta situación representa un gasto económico que debe ser cubierto por el policía jubilado y repercute en la economía de aquellos que tienen hijos menores de edad ya que existe una dependencia económica y la necesidad de responder a otras necesidades que se manifiestan dependiendo de la edad de la carga familiar, (Madrigal, 2010).

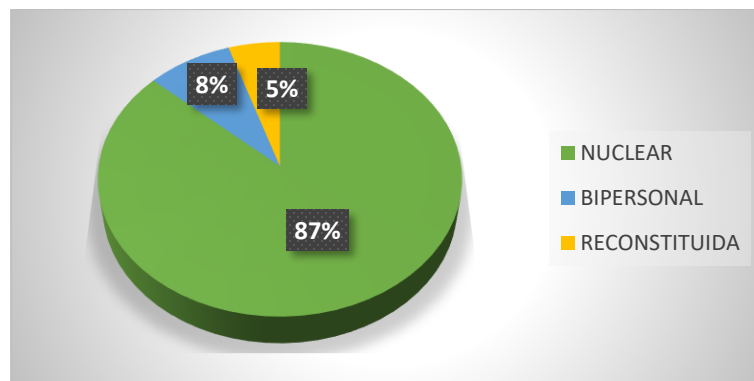
Los servicios básicos son indicadores de necesidades básicas. No toda la población boliviana puede acceder, debido a que existen áreas de nueva urbanización que no cuentan con estos. La población adulta mayor es un sector vulnerable debido a que, por lo general, no pueden pagar estos egresos. Lo que afecta la satisfacción de sus necesidades (F.I.A.P.A.M., 2018).

3.7.2 Características socioeconómicas de las familias de los Policías de Baja Graduación

3.7.2.1 Tipo y tamaño de familia

A. Tipo de familia.

Figura 7. Tipo de familia.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

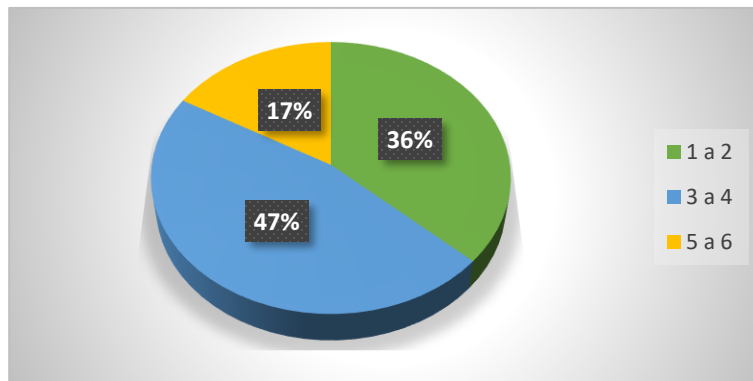
Para Quinteros, (2003): “la familia es un sistema social el cual presenta diferentes subsistemas y/o tipologías las cuales van cambiando según las dinámicas de su funcionamiento” (p. 25). Como indica la figura 7, los tipos de familia de los policías jubilados afiliados a la MUSERPOL son el 87% son familias nucleares, el 8% son las familias de tipo Bipersonal y un 5%, son familias reconstituidas, esta composición permite identificar la variedad familiar que existe en los sujetos sociales.

Los datos de menor porcentaje revelan que los policías jubilados viven con sus parejas, como es el caso de las bipersonales, o han decidido convivir con otras personas como es el caso de las reconstituidas. Algo que puede llegar a ser común en la edad en la que se encuentran por miedo a la soledad que se genera, o por condiciones socio económicas, puesto

que es más sencillo responder a ciertas necesidades en pareja o con el apoyo de alguien (Cataño, 2015).

B. Tamaño de la familia.

Figura 8. Tamaño de la familia.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

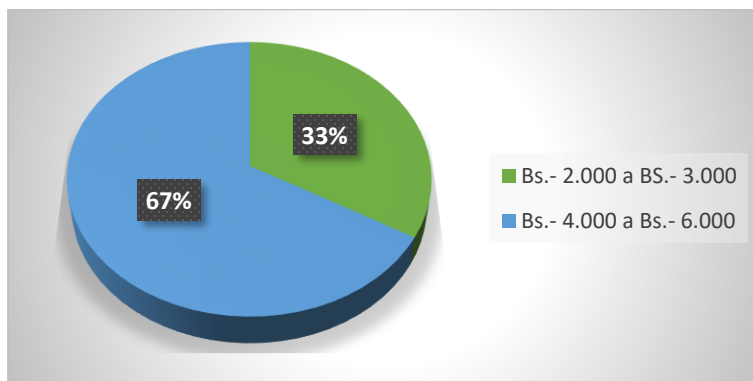
La figura 8, indica la cantidad de descendientes con los que cuentan los policías jubilados de baja graduación que participaron en la encuesta. Evidenciándose que el 47% tienen de 3 a 4 hijos, el 36% tienen de 1 a 2 hijos y, finalmente, con el 17% tienen de 5 a 6 hijos. Estos datos son de relevancia debido a que en su mayoría los policías jubilados superan los 2 hijos/as. Es decir, fueron o son familias numerosas, esto podría deberse a que la generación a la cual pertenecen acepta la tenencia de más descendencia, de ahí que se presenten estos datos.

A eso se debe sumar que el proceso de la jubilación genera preocupaciones en las personas adultas mayores, como ser el cuidado de ellos y sus seres queridos, también la necesidad de contar con seguridad económica para satisfacer sus necesidades humanas más elementales por lo cual una cantidad de hijos/as superior a los 3 a 4 podría suponer un apoyo o problema dependiendo de cómo sea la relación entre el jubilado y la familia (Madrigal, 2010).

3.7.2.2 Situación económica de los Policías de Baja Graduación

A. Ingresos económicos por la pensión de jubilación.

Figura 9. Ingresos económicos por la pensión de jubilación.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

El ingreso económico (pensión de jubilación) que perciben los jubilados de la Policía Boliviana depende del saldo acumulado del asegurado en las instituciones de seguridad social de largo plazo. Además, el complemento económico que les otorgará la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), dependerá del último grado adquirido en la institución policial según la (Ley Orgánica de la Policía Nacional, 1985).

De acuerdo con la figura 9, el 67% percibe un promedio de Bs.- 4.000 a Bs.- 6.000. Sin embargo, un 33% percibe un promedio de Bs.- 2.000 a Bs. 3.000. Si bien el porcentaje mayoritario percibe un ingreso superior a los 2.400 bs que es el salario mínimo nacional, esto no quiere decir que sus necesidades humanas estén plenamente satisfechas (Maslow, 2005).

Debido a que este ingreso debe dividirse entre los integrantes y dependientes de las familias de los policías jubilados. En especial, en aquellos que tienen egresos como ser: el alquiler de la vivienda, el pago de servicios y la manutención de sus dependientes, situación que se agudiza en el 33% que tienen ingresos más bajos.

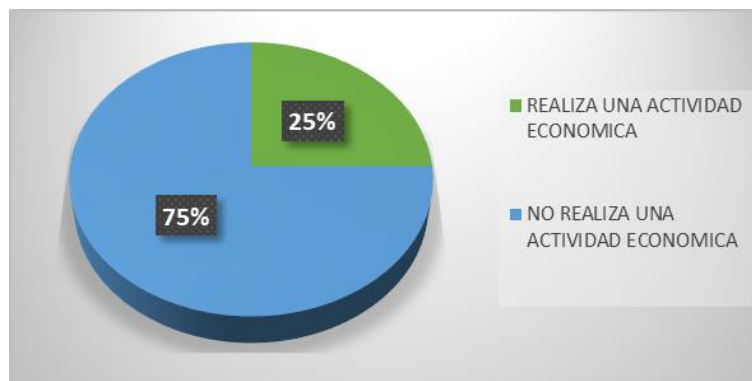
Según la Ley Orgánica de la Policía nacional (1985): las rentas de los policías debe ser acorde a sus demandas como sector. Por lo mismo, para que existá una nivelación

de los ingresos se dispondrá del complemento económico, con el fin de equilibrar las rentas en los grados subalternos (p. 6).

El Complemento Económico es un beneficio que otorga la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) – MUSERPOL al sector pasivo de la Policía Boliviana y sus derechohabientes de primer grado. Con prestaciones por vejez en curso de pago del Sistema de Reparto y del Sistema Integral de Pensiones y con prestaciones por invalidez del Sistema Reparto. En el caso de que sus montos sean inferiores al haber básico, más categoría que perciban los miembros del servicio activo de la Policía en el grado correspondiente y los titulares hayan alcanzado la edad requerida para la jubilación por vejez y cumplido como mínimo con dieciséis (16) años de servicio en la Policía Boliviana (Reglamento de Otorgación del Complemento Económico, 2022, p. 20).

B. Desarrollo de otras actividades para generar ingresos.

Figura 10. Desarrollo de otras actividades para generar ingresos.



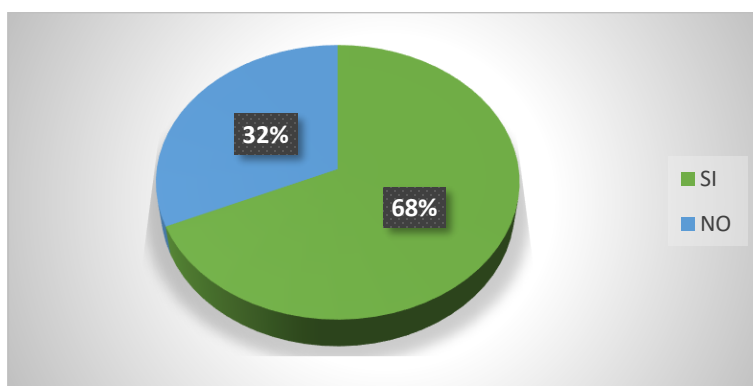
Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

Si bien los jubilados en el país perciben su jubilación mensual, a esto se suma la renta dignidad como derecho social en forma de política pública para toda persona adulta mayor que tenga 60 años. Esto no quiere decir que este grupo etario no siga realizando actividades económicas, si no que la situación los obliga a contribuir a los ingresos de sus familias y/o dependientes (F.I.A.P.A.M., 2018).

La investigación refleja que un 25% de los encuestados, a pesar de su edad, realiza actividades económicas alternativas para generar mayores ingresos. Refieren dedicarse a: conducción de vehículos de servicio público, costura, agricultura, comercio minorista, ganadería, albañilería. Actividades que demandan, en mayor o menor medida, esfuerzo físico. El 75% de los encuestados menciona que no realiza actividades económicas en la actualidad.

C. Dependencia económica de hijos y/o hijas.

Figura 11. Dependencia económica de los hijos.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

Para las personas jubiladas el contar con hijos/as independientes económicamente es un logro para los padres de familia. Significa el poder haber brindado una educación superior a su descendencia, así como el alcance de un objetivo de vida, pero esto también trae consigo: la separación de sus hijos de la familia de origen, ya sea para la formación de una propia familia o la independencia personal. Esto genera sentimientos complejos de abordar para los padres, en especial, aquellos con vínculos muy fuertes. Este fenómeno se denomina el nido vacío. (Boyaro, 2014).

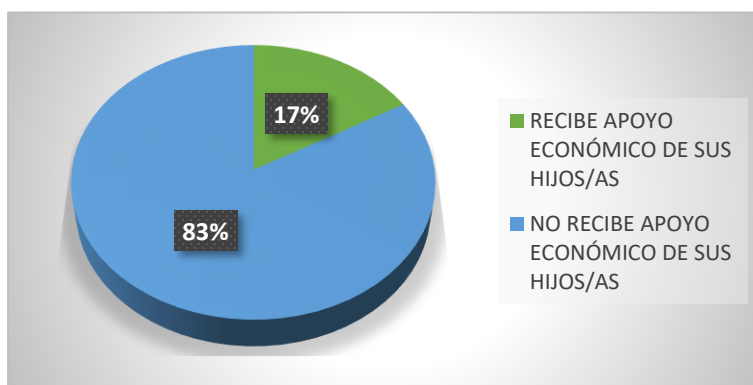
De acuerdo a los datos, se evidencia en la figura 11, que el 68% tiene hijos económicamente independientes, sin embargo, el 32% tienen hijos dependientes y en proceso de formación educativa en los niveles primaria y secundaria.

Como se vio en la figura 11, una tercera parte de los encuestados poseen hijos/as que depende de los sujetos de investigación, es importante recalcar que una persona adulta mayor

no debería ser responsable del cuidado de otro ser humano debido a que ellos necesitan de cuidados. Algo que no siempre se aplica en el contexto nacional en donde las personas adultas mayores son responsables del cuidado de miembros de sus familias ya sea propia o de sus hijos/as (F.I.A.P.A.M., 2018).

D. Apoyo económico de hijos e hijas.

Figura 12. Apoyo económico de hijos e hijas.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

La seguridad social, en el contexto nacional en relación con las personas adultas mayores, no es la mejor, debido a múltiples falencias sobre todo con la cobertura, la cantidad y la calidad que ofrece. Por lo mismo, para responder a sus necesidades humanas, estas personas se ven obligadas a seguir trabajando (F.I.A.P.A.M., 2018). Situación que se evidencia con los datos anteriores.

De acuerdo con los datos, se evidencia en la figura 12, que el 83% de los encuestados refieren que no reciben apoyo económico de sus hijos, pero el 17% mencionan que reciben apoyo económico de sus hijos.

Si bien el porcentaje de policías jubilados, sí percibe apoyo económico de sus hijos/as es minoritario, esto también refleja que, a pesar de percibir una jubilación y sus Beneficios Económicos, el ingreso económico que actualmente tienen no es suficiente según lo conversado con los policías de baja graduación. (Maslow, 2005).

Esta situación puede llegar a generar que el sujeto social contenga o acumule un sentimiento de preocupación en relación con su futuro. En especial, en la generación de recursos económicos que se ven reducidos por su condición de jubilado. Lo que le afectaría a poder llevar una vejez tranquila debido a que aún tiene responsabilidades y no ha dejado su rol de proveedor de la familia (Boyaro, 2014).

3.7.3 Efectos de la jubilación a nivel familiar y personal de los Policías de Baja Graduación

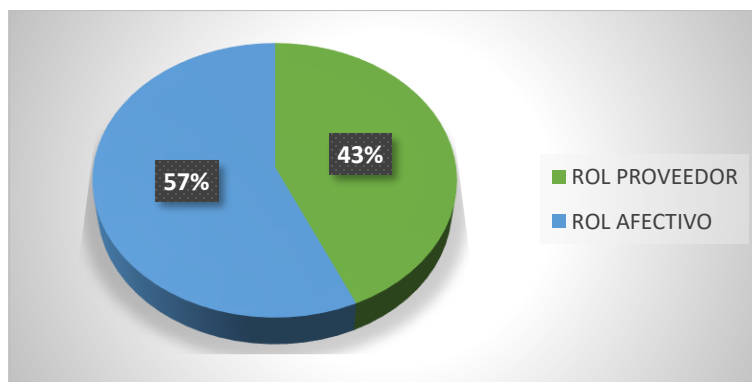
Dentro de las relaciones familiares, la distribución de los roles es importante debido a que de esta manera se distribuyen las tareas, las actividades y las funciones, que son parte de una estructura familiar. En la tipología típica de una familia, los progenitores (el padre de familia), se encarga de la generación de recursos económicos. Por lo mismo, asume el rol de proveedor del hogar (Quinteros, 2003).

Cuando una persona adulta mayor pierde uno de sus roles dentro de la familia. Se ve amenazada, debido a que debe enfrentar la reducción de sus ingresos, la falta de autoridad, en especial cuando sus hijos viven con ellos y son independientes, la pérdida del control de los miembros del hogar o familia. Lo que lleva a enfrentar situaciones conflictivas que deben sobrellevar para garantizar una tercera edad óptima o, al contrario, afectarla (Boyaro, 2014).

3.7.3.1 Cambios en la familia

A. Cambios percibidos a nivel económico y afectivo.

Figura 13. Cambios percibidos a nivel económico y afectivo.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

Como menciona Boyaro (2014):

Ellos mismos pueden recibir en su hogar a un(a) hijo(a) divorciado(a) o ser quien tenga que unirse al grupo familiar de un(a) hijo(a), sufrir la muerte de un hijo o una hija o del otro cónyuge antes del período esperado, sufrir una hospitalización prolongada por descompensación de alguna enfermedad, enfrentar una discapacidad e invalidez o un accidente. También se puede presentar una crisis ante la pérdida del estatus económico o de la vivienda (p. 5).

De acuerdo a los datos de la figura 13, el 43% manifiesta que no hubo cambio del rol de proveedor y el 57% refiere que cambio a un rol afectivo en la relación con la familia. el porcentaje mayoritario indica haber cambiado su rol afectivo dentro de su familia, el porcentaje minoritario manifiesta que siguen siendo activos económicamente debido a que tiene que mantener su rol de proveedor en la familia. Dato que se relaciona con figuras anteriores, donde el encuestado sigue siendo activo económicamente, a pesar de su edad o su condición, ya que se inserta en trabajos dedicados a los servicios. Esta es la realidad de muchas personas adultas mayores en el país (F.I.A.P.A.M., 2018).

Bajo la lógica de la figura, el rol de proveedor se mantiene en la gestión 2023, a pesar de que los encuestados se encuentran jubilados. En este sentido, mantienen la responsabilidad de generar recursos económicos para mantener a sus familias, o a sus esposas. Esto podría generar una reacción favorable debido a que cuentan con ingresos económicos y seguro de salud, los cuales satisfacen las principales necesidades de esta edad (Cataño, 2015).

Afrontar la jubilación presenta cambios a través de fases. En el caso de los sujetos de investigación, éstos estarían en la primera fase, por lo mismo, la mayoría menciona no tener efectos en la relación familiar situación que podría llegar a cambiar a medida que avanza el tiempo (Cadafalch, 2018).

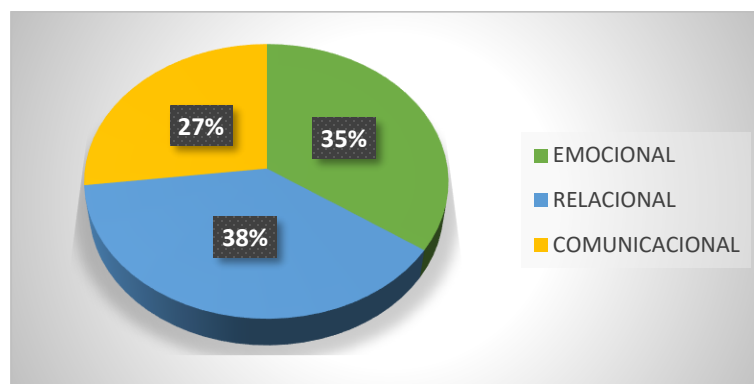
El hecho de que una parte de los encuestados mantengan su rol proveedor en la etapa de la jubilación puede estar ligada a la imagen de autoridad, ya que la dinámica de su profesión permitía contar con una jerarquía ante la sociedad, situación que se reflejaba en su familia. La pérdida de esa imagen y la reducción de sus ingresos económicos, por la

jubilación, genera un sentimiento de malestar, sobre todo en el hombre quien ahora se ve reducido en su papel y figura de autoridad, o como proveedor (Boyaro, 2014).

El adulto mayor, el cual ha pasado a la jubilación, deja de ser visto como activo dentro del sistema de trabajo. Para el policía, la situación se agudiza porque su trabajo se basaba en el uso de la fuerza y ningún otro empleo le proporcionará la dinámica de trabajo y el reconocimiento como figura de autoridad. Por lo mismo, la familia le pide ser “útil” y esto se asocia con la pérdida de la capacidad productiva, algo muy común en la vejez (Boyaro, 2014).

B. Percepción de cambios en las relaciones familiares.

Figura 14. Percepción de cambios en las relaciones familiares.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

Para Quinteros (2003), la estructura familiar está compuesta por:

1. Comunicacional: Cada familia tiene un modelo único de comunicarse lo que determina la interacción de cada uno de sus miembros.
2. Emocional: usados continuamente como proceso para ordenar la estructura de relaciones dentro de la familia.
3. Relacional: Impuestas para garantizar que se viva a la altura de los roles. Son la expresión observable de los valores de la familia y sociedad (p. 44).

De acuerdo a los datos, se evidencia en la figura 14 que el 38% manifiesta que hubo cambios ante la jubilación un cambio relacional al interior de su familia, el 35% manifiesta que su familia atravesó cambios emocionales y el 27% señala que su familia atravesó cambios comunicacionales.

Como se evidencia en la figura 14, la estructura de la familia sufrió un efecto, en sus tres dimensiones. En mayor o en menor medida, esto se puede explicar debido a que, en la tercera edad, los hijos/as comienzan a ser independientes en la mayoría de sus necesidades. Lo que afecta la imposición de la autoridad de los padres, como se tenía en anteriores etapas (Boyaro, 2014).

También la relación que se establece con la familia se modifica debido a que la persona adulta mayor afrontará cambios en su forma de establecer las relaciones en especial con su pareja y sus nietos. Ahora podrá convivir más tiempo con ellos, lo que puede generar tensiones en la familia, ya que cambia la dinámica previa (Quinteros, 2003).

Los conflictos familiares que se presentan en el sistema son recurrentes, lo que no implica una disfuncionalidad familiar. La forma de afrontarlos es lo que define o determina esta cualidad. Así también, dependerá de la relación entre sus diferentes subsistemas, puesto estos afectan en que la dinámica se mantenga estable y/o favorable. De ello dependerá la forma en que se sobrelleven las crisis familiares (Quinteros, 2003).

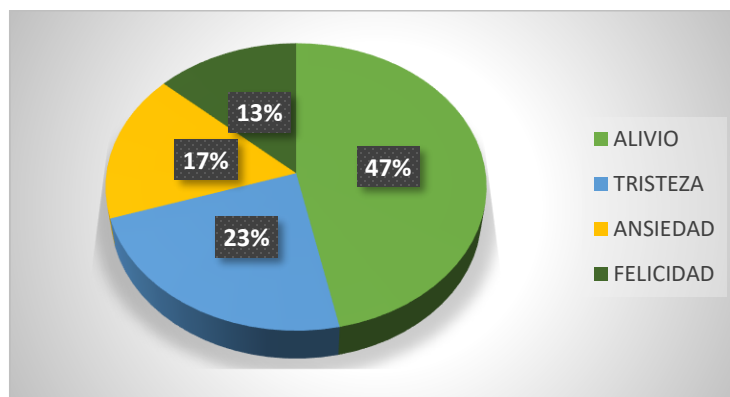
En la tercera edad es importante poder contar con un apoyo familiar, no solo económico, sino emocional, debido a que se enfrentan cambios que debilitan a las personas debido a la edad y las condiciones en la que se envejeció. Por lo mismo, la relación de las familias, en especial de los hijos/as, podría favorecer a enfrentar esta etapa de la vida (Cataño, 2015).

3.7.3.2 Bienestar emocional de los Policías de Baja Graduación a nivel personal

En el presente acápite, se abordará los efectos que generó el proceso de jubilación a nivel personal además de contar con datos sobre su percepción a futuro como sujeto después de haber culminado su carrera como efectivos policías y bajo la premisa de haber satisfecho sus necesidades humanas de forma razonable.

A. Emociones que provoco la jubilación.

Figura 15. Emociones que provoco la jubilación.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

La persona adulta mayor enfrenta situaciones las cuales le hacen cuestionarse sobre su futuro, debido a que enfrenta el dilema del qué hacer ahora que ha cumplido hasta cierto grado con sus objetivos o que ha llegado a responder a un ciclo. Por lo mismo, ser parte de los jubilados, llega a generar un sentimiento de insatisfacción (Cataño, 2015).

Por otro lado, la relación que establece con las personas cercanas a su entorno más cercano, la familia, también puede llegar a ser cambiante, por el efecto emocional que genera el paso a la ancianidad. Lo que puede llegar a provocar cambios en las relaciones familiares, como el hecho de enfrentar la viudez, el ser abuelo, el tener todavía hijos/as que depende de ellos. Esto genera conflictos internos y externos que afectan a las personas adultas mayores (Boyaro, 2014).

Por lo mismo, de acuerdo con los datos obtenidos, se evidencia en la figura 15 que el 47% indican los encuestados que la jubilación les causó alivio, el 23% señala que les causo tristeza, el 17% les genero ansiedad causándoles inestabilidad a nivel personal, el 13% señala que la jubilación les causo felicidad y refieren estar estables emocionalmente. El no sentirse valorados, de la forma en que lo eran, es un problema que enfrentan las personas adultas mayores y esto les afecta directa o indirectamente de forma personal (Cataño, 2015).

Lo emocional está ligado a: “La auto aceptación, que es uno de los criterios centrales del bienestar y se relaciona con experimentar una actitud positiva hacia sí mismo y hacia la vida pasada” (Cataño, 2015, p. 34). En la tercera edad, el no poder aceptar los cambios que ésta presenta pueden llegar a afectar a la persona.

La capacidad de sentirse realizado es una de la más complejas de asimilar en el plano personal, debido a que esta trasciende la pirámide de las necesidades humanas debido a que es la última en jerarquía (Maslow, 2005).

La mayoría de los encuestados menciona sentir emociones positivas, como la felicidad y el alivio al haber concluido su etapa laboral y ahora aceptar la jubilación, sobre todo, en una profesión que demandó el ejercicio del poder y de la fuerza física. En ocasiones, los datos responden a que: “el propósito de vida en relación con las metas y objetivos se han cumplido” (Cataño, 2015, p. 35). Por lo mismo, el sentimiento no es negativo.

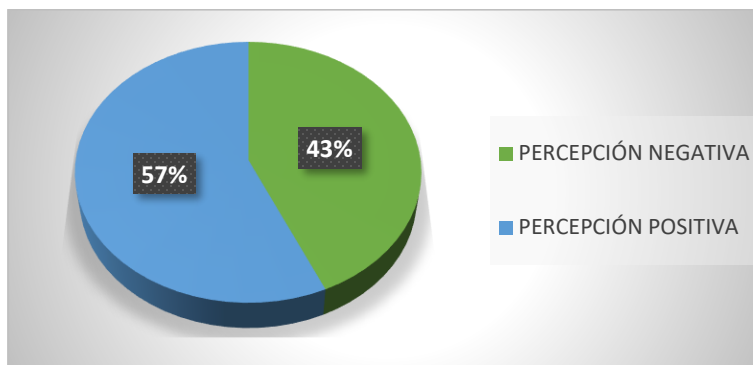
Por último, las emociones de tristeza y ansiedad tienen relación con los policías que tienen carga familiar a la cual deben solventar, o que no están satisfechos con los resultados obtenidos a la finalización de su carrera profesional. Por lo mismo, se indica que la jubilación se asocia a lo negativo (Boyaro, 2014).

La pérdida del grupo social (camaradas) es un problema que afecta de forma directa sobre todo a los policías, debido a que pasan bastante tiempo entre ellos por la dinámica de su profesión. En la tercera edad, también se pueden presentar las fricciones con la familia (Quinteros, 2003). En especial, porque la policía ahora demandará cuidados a medida que envejezca.

El proceso de la jubilación es una temática compleja de abordar debido a que determina la finalización de la etapa laboral de un ser humano lo que representaría en términos simbólicos el nivel de productividad que este poseía, por lo mismo no es casual que los policías de baja graduación experimenten diversas emociones, que pasan por las positivas y las negativas, poder desarrollar actividades de apoyo social a esta población sería favorable y al alcance de la institución.

B. Percepción sobre la jubilación.

Figura 16. Percepción sobre la jubilación.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

El ser parte de la etapa de la tercera edad es complicado por las características socio económicas de cada contexto. En este sentido, en el país se tiene una separación entre los jubilados y los no jubilados. Los primeros pueden gozar de beneficios sociales después de años de trabajo, los segundos están obligados a depender de las políticas sociales públicas o seguir trabajando para satisfacer sus necesidades (F.I.A.P.A.M., 2018).

De acuerdo a los datos, se evidencia en la figura 16 que el 57% percibe la jubilación de manera positiva y refiere no tener preocupaciones por el futuro. Sin embargo, el 43% percibe la jubilación de manera negativa y señala tener preocupaciones de distinta índole a futuro. Como indica la figura, el mayor porcentaje de la población que percibe de manera positiva la jubilación se debe a que perciben prestaciones sociales como ser: la pensión de jubilación, el seguro de salud, los Beneficios Económicos que recibirán del Fondo Complementario (hoy Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL). (Ley Orgánica de la Policía Nacional, 1985).

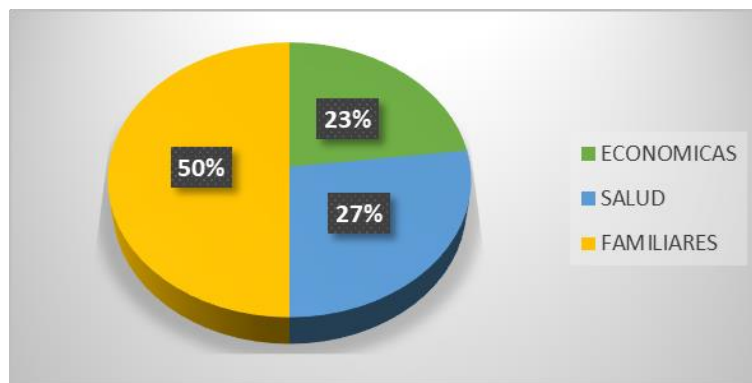
En un porcentaje menor, los encuestados indican tener preocupaciones hacia el futuro. Situación que se relaciona con la figura 9, donde se evidencia que un porcentaje de los encuestados aún tienen responsabilidad familiar con sus hijos que se encuentran en proceso educativo en los niveles de primaria y secundaria. Por lo mismo, todavía tienen la necesidad de ser productivos, o como ellos manifestaron, útiles, productivos, necesarios. Adjetivos que

están asociados, de forma directa, con el trato hacia las personas adultas mayores en el país (F.I.A.P.A.M., 2018).

Al ser recién jubilados, los policías se encontrarán en la fase de luna de miel en donde ocupan los primeros meses que siguen al momento de la jubilación. Suele aparecer una sensación de estar de vacaciones, pues no existe la presión de ver cómo se acaban los días y las personas suelen sentirse felices. Razón por la que realizan planes múltiples y sus expectativas suelen ser elevadas (Cadafalch, 2018).

C. Preocupaciones percibidas con la jubilación.

Figura 17. Preocupaciones percibidas con la jubilación.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

Responder a las necesidades humanas en la tercera edad y/o ancianidad es complejo ya que son variadas y diferentes debido a que el ser humano en esta etapa necesita de cuidados. Además, surgen inseguridades psicológicas y físicas a medida que se envejece. La estima, el auto concepto, la realización personal son variables que pertenecen a las necesidades de trascendencia y que son las más recurrentes en estas personas (Cataño, 2015, p. 35).

De acuerdo a los datos obtenidos, a través del instrumento de investigación, se evidencia en la figura 17. que el 50% tiene preocupaciones familiares, el 27% tiene preocupación de salud y el 23% se preocupa por lo económico. Los presentes datos obedecen al 43% de la figura anterior.

La familia siempre será una preocupación para las personas que deciden formar una. En especial, cuando esta mantiene vínculos, estrechos y establecen características de unión y funcionalidad en su estructura (Quinteros, 2003). De ahí, que el grueso de los encuestados se sienta inseguro de su familia y ésta sea la mayor preocupación para ellos.

Como se mencionó en la anterior figura, la salud y lo económico, si bien son inseguridades para los encuestados, el hecho de que cuenten con beneficios sociales que cubren estas necesidades, les permite poder afrontarlos en mejores condiciones la vejez. Por lo mismo, no representan un mayor problema. Al tratarse de una población con una pensión, lo económico no es un problema, en cambio, lo familiar sí representa una preocupación para los jubilados. Esto obedece a su rol como jefes de familia (Madrigal, 2010).

Con lo mencionado, se puede deducir que los policías de baja graduación están atravesando las primeras fases del proceso de jubilación. En especial, aquellos que no tienen preocupaciones a futuro ni tampoco carga familiar. Lo que les permite estar conformes con lo logrado (Cadafalch, 2018). Si bien este sería el mayor porcentaje de los sujetos de investigación, el otro restante todavía posee responsabilidades que no deberían ser parte de esta edad, pero por las condiciones familiares, deben asumirlas. Estos son policías que todavía siguen trabajando para responder a sus necesidades económicas a pesar de contar con una jubilación (Madrigal, 2010).

El hecho de tener que responder a estas necesidades, le afecta a nivel personal, debido a que mantienen un sentido de responsabilidad como jefes o soporte económico de su familia. Por lo mismo, se ven obligados a realizar trabajos independientes. Esto afecta a su percepción personal debido a que no pueden sentirse satisfechos porque no han cumplido con las expectativas puestas en ellos (Madrigal, 2010).

3.7.4 Opinión de los Policías de baja Graduación sobre Trabajo Social en MUSERPOL

Al ser una institución constituida para el pago de Beneficios Económicos bajo el principio de la solidaridad, la MUSERPOL cuenta con una Trabajadora Social quien se encarga de viabilizar demandas de la población beneficiaria dentro del marco de la especificidad profesional, es en este proceso que se realiza la aplicación del perfil profesional donde se

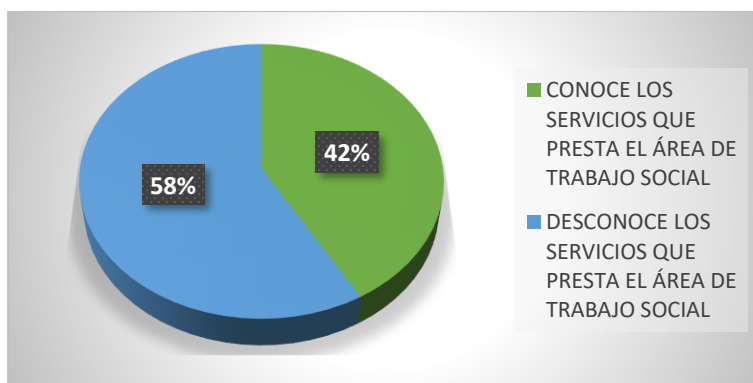
manifiesta cada una de las funciones para poder responder a la población y a la demanda institucional.

El contar con una opinión sobre las actividades y acciones que realiza la profesional en la institución permite ser un indicador acerca del conocimiento que tienen los usuarios y beneficiarios de los servicios que presta la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), por lo mismo se tomaron algunos datos que permitan identificar la intervención de Trabajo Social en especial con la población jubilada quienes son el mayor porcentaje de demandantes.

La profesional en Trabajo Social realiza las funciones profesionales mencionadas por Sánchez (2013) las cuales obedecen a los lineamientos de la institución con el objetivo de responder a las demandas de los usuarios, si bien todas se aplican de forma concreta, es necesario mencionar que la asistencia y la investigación social tienen un sentido prioritario, debido a que son las más requeridas por la demanda del usuario y por la naturaleza de la intervención que tiene en relación al pago del Complemento Económico, (ver anexo 3).

3.7.4.1 Conocimiento sobre la labor de Trabajo Social.

Figura 18. Conocimiento sobre la labor de Trabajo Social.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

El Trabajo Social, dentro de su especificidad profesional, es parte de los organismos operativos en las instituciones en las cuales trabaja y en estas se aplica el perfil profesional. Por lo mismo, la intervención profesional debe buscar un espacio que le permita el contacto con su población, para que así sea reconocida por los que

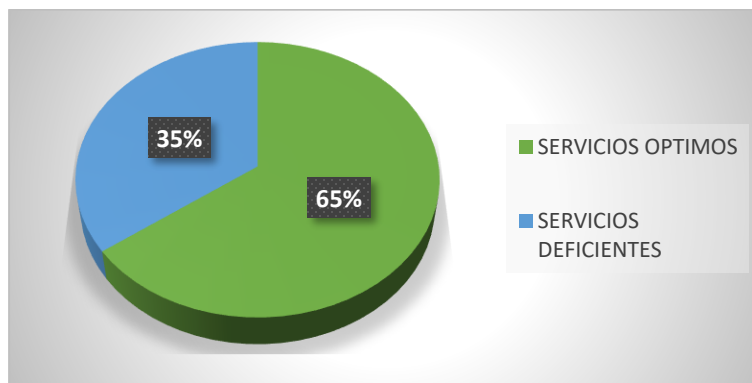
demanden sus servicios en forma de políticas, atenciones o prestaciones (Sánchez, 2013, p. 20). Como es el caso de la MUSERPOL.

De acuerdo a los datos, se evidencia en la figura 18 que el 58% conoce que la institución cuenta con un Área de Trabajo Social. Sin embargo, el 42% desconoce la existencia de esta Área.

Los encuestados reconocen la existencia de una profesional de Trabajo Social en la institución. Este dato es de importancia debido a que la profesión es más visibilizada cuando se tiene la dotación y/o entrega de algunos beneficios sociales y/o económicos, como es el caso de la MUSERPOL con el pago del complemento económico que perciben los policías jubilados. Esto tiene relación con la imagen atribuida a la profesión desde su construcción histórica, la cual estaba ligada a la atención de demandas sociales en forma de políticas sobre todo asistenciales hacia poblaciones vulnerables (Montaño, 1998).

3.7.4.2 Valoración sobre los servicios de Trabajo Social.

Figura 19. Valoración sobre los servicios de Trabajo Social.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

La profesional de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía interviene en el pago del beneficio del complemento económico de tres maneras: coadyuvando en la gestión de documentación a instancias del Comando General de la Policía Boliviana a fin de que los policías y derechohabientes accedan al pago del beneficio, viabiliza y ejecuta el pago a

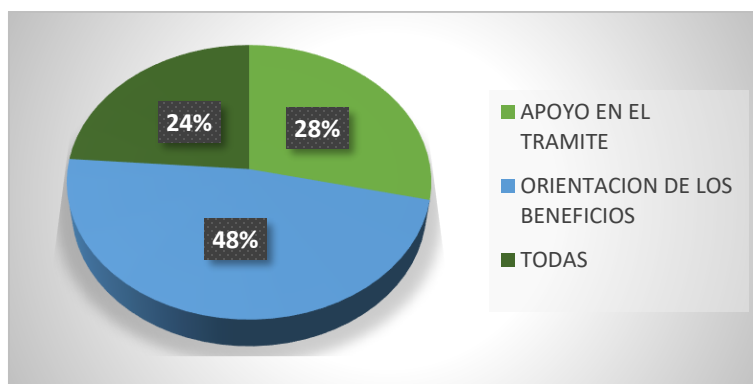
domicilio del complemento económico por situaciones de enfermedad o senectud y brinda orientación e información para el inicio de trámite.

De acuerdo con los datos, se evidencia en la figura 19 que el 65% refiere que los servicios que brinda la institución son óptimos. El 35% menciona que los servicios que presta la institución son deficientes, situación que puede estar asociada a la figura 18, siendo que existe policías jubilados que desconocen o cuentan con escasa información sobre los servicios que presta el área de Trabajo Social.

3.7.4.3 Prestaciones que recibieron de Trabajo Social y satisfacción.

A. Tipo de prestaciones recibidas.

Figura 20. Tipo de prestaciones recibidas.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

La función primaria del Trabajo Social ha estado relacionada con la asistencia y la educación social. Estas dos funciones son parte casi ineludible de la intervención profesional en cualquier institución en la que se intervenga, por el carácter asistencial y educacional que se le asigna. Dependiendo del área en la cual se requiere el trabajo, se le dará mayor o menor énfasis (Sánchez, 2013).

De acuerdo a los datos, se puede observar en la figura 20, que el 48% recibió orientación e información en cuanto los Beneficios Económicos que otorga la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL). El 28% recibió apoyo en cuanto la gestión de documentos y armado de carpetas para el inicio de los trámites administrativos para el cobro de sus Beneficios

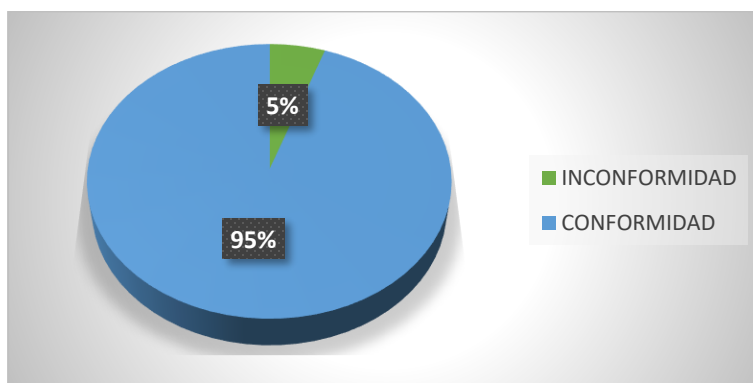
Económicos. El 24% recibió orientación, información y apoyo en todo el proceso de cobro de Beneficios Económicos que otorga la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL).

Como indica la figura 20, la orientación, el apoyo en los trámites administrativos son actividades recurrentes que realiza la profesional de Trabajo Social en la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL), debido a que los usuarios requieren de información de los Beneficios Económicos que les corresponden, las rutas críticas de inicio de trámite. Además, identificar los lugares donde deben recabar los requisitos exigidos para el cobro de sus Beneficios Económicos y de esta manera aliviar las preocupaciones que genera la jubilación (Equipo técnico de la MUSERPOL., 2022).

A esto, se debe sumar que Trabajo Social también realiza actividades de recolección de información, a través de informes sociales, procesos de promoción de derechos, charlas individuales con los beneficiarios, educación social de forma interpersonal, entre otras. Estas actividades son demandadas por las instituciones, debido a la imagen profesional que tienen del Trabajo Social (Sánchez, 2013).

B. Satisfacción sobre las prestaciones recibidas.

Figura 21. Satisfacción sobre las prestaciones recibidas.



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta aplicada a los Afiliados de la MUSERPOL, gestión 2023.

La figura 21, está relacionada con los aportes y apreciación que puedan tener los encuestados como usuarios de los servicios que ofrece la MUSERPOL. En este sentido, es necesario determinar si existe alguna sugerencia para el área por parte de estos. Se tienen los siguientes datos, el 95% expresaron conformidad en cuanto a los servicios prestados por el Área de

Trabajo Social y el 5% señalaron sentir inconformidad con los servicios que presta el Área de Trabajo Social, dando como sugerencia el mejoramiento del apoyo social a las viudas del policía jubilado.

El porcentaje mayoritario no quiso o se abstuvo de dar alguna sugerencia. Es difícil poder definir con precisión por qué tomaron esta actitud en sus respuestas, pero se puede llegar a deducir que la atención que brinda la profesional de Trabajo Social logró responder a las demandas y necesidades que tienen los usuarios. En especial, porque su principal interés es la recolección de información sobre el proceso de jubilación y el cobro de los Beneficios Económicos que otorga la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) (Equipo técnico de la MUSERPOL., 2022).

El porcentaje minoritario mencionó como sugerencia el mejoramiento en el apoyo social a favor de las viudas de los policías jubilados, es decir nuevos beneficiarios. Sin embargo, los derechohabientes adquieren la categoría de beneficiario del complemento económico tras el fallecimiento o deceso del policía jubilado, esto obedeciendo al reglamento del beneficio del complemento económico.

3.8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.8.1 Conclusiones

Las conclusiones de la investigación son las siguientes:

1. Los datos socio económicos un porcentaje elevado responde a sus necesidades con la pensión que perciben y por lo mismo no tiene demandas dentro de esta variable, el otro grupo de policías jubilados no llegan a cubrir sus necesidades básicas debido a que su ingreso mensual es bajo, a esto se suma que cuentan con carga familiar que depende de ellos, esta población es la que demanda el complemento económico el cual es otorgado a los beneficiarios que lo necesitan de esta manera poder responder de forma concreta a sus demandas y nivelar su economía.
2. A nivel familiar los efectos de la jubilación no presenta demasiados problemas debido a que los policías eran quienes proveían de la familia y al jubilarse esta dinámica no se vio alterada, el otro grupo que posee carga familiar se ve en la necesidad de

trabajar, en especial cuando sus hijos/as siguen estudiando o son menores de edad a esto se suma el cambio en la dinámica familiar debido a que ahora el jubilado pasa más tiempo en la familia provocando roces, conflictos, impases debido a la convivencia cercana y continua.

3. A nivel personal la población jubilada indica que el ser jubilado si tuvo un efecto en su vida personal, pero este en la mayoría de los casos no es negativo, si no que está asociado a sentimientos favorables o positivos, como la felicidad y el alivio, esto se debe a la culminación de una etapa en donde sus necesidades superiores, (estima y trascendencia), se encuentran mediamente satisfechas, lo que genera que no tenga una insatisfacción sobre su vida profesional y carrera policial.
4. En relación con la opinión sobre Trabajo Social esta resulta favorable en donde la población menciona estar satisfecha con el trabajo realizado en especial en el apoyo en la documentación para la jubilación, la información que proporciona y la orientación que reciben en donde las funciones profesionales se manifiestan en su intervención, la solicitud que tienen es el apoyo a la viudas acción que se realiza dentro de los lineamientos establecidos por el régimen policial.

3.8.2 Recomendaciones

Las recomendaciones son las siguientes:

1. A la institución.

Aumentar el apoyo que se brinda por la institución, no solo a nivel económico sino también a nivel social. En especial, en el fortalecimiento de las relaciones familiares y grupales, así de esta manera, permitir una vejez más estable y dinámica.

Fortalecer el trabajo de la institución con la población beneficiaria. A través de la contratación de diferentes profesionales que permitan la realización de actividades que fomenten la participación y recreación de los jubilados como política institucional.

2. A la profesional en Trabajo Social.

Continuar con el acercamiento y atención de la población beneficiaria para mantener la relación entre los usuarios y la institución, debido a que la profesional es el primer contacto y la imagen directa de la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) ante sus beneficiarios.

Mantener la calidad de atención enfocada en el buen trato ejercido hacia la población beneficiaria. Esto dará mayor visibilización del trabajo profesional ante la institución y la población beneficiaria.

3. A los policías jubilados.

Mantener la relación de respeto y cordialidad con la que se trabajó en la gestión 2023 para aumentar la coordinación de actividades académicas que visibilicen su realidad a fin de proyectar propuestas para el alcance de su bienestar.

4. A la carrera de Trabajo Social.

Se recomienda promover y generar estudios especializados en gerontología para poder atender a la población en esta etapa y para preparar a la familia. En especial, para afrontar este proceso que es parte del ciclo de vida de todo ser humano.

Se recomienda continuar con las alianzas estratégicas con la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) para fomentar la inserción de futuros estudiantes a fin de promover actividades de investigación científica sobre la realidad que atraviesan los servidores públicos de la Policía Boliviana.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander Egg, E. (2015). *Diccionario del Trabajo Social*. Buenos Aires-Argentina: Humanitas.
- Asamblea Plurinacional del Bolivia. (2021). *Ley 1387 De Carrera De Generales Y De Ascensos De La Policía Boliviana*. La Paz-Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Asamblea Plurinacional del Bolivia. (2013). *Ley 369. General De Las Personas Adultas Mayores* . (2013). La Paz : Gaceta O.
- Asamblea Plurinacional del Bolivia. (1985). *MUSEPOL*. Obtenido de LEY ORGÁNICA DE LA POLICIA NACIONAL: <http://www.musepol.gob.bo/>
- Boyaro, F. (9 de septiembre de 2014). *La tercera edad, la ultima linea de la sociedad*. Recuperado el 12 de junio de 2021, de Revista Universitaria de la Sociologia.: www.researchgate.net.
- Cadafalch, A. (12 de Junio de 2018). *Los efectos psicológicos de la jubilación*. Obtenido de Cipsia Psicólogos: <https://www.cipsiapsicologos.com/trabajo/jubilacion/>
- Cataño, G. (2015). *Percepción De La Calidad De Vida De Los Adultos Mayores Del Centro Geriátrico de Copacabana*. Rio de Janiero: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.
- DECRETO SUPREMO N° 1446. (2012). La Paz-Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Equipo técnico de la MUSERPOL. (2022). *Manual de Organización y funciones – MUSERPOL*. La Paz-Bolivia.: MUSERPOL.
- F.I.A.P.A.M. (2018). *Panorama de los adultos mayores en Bolivia*. La Paz: Federación Iberoamericana de Asociaciones de Personas Adultas Mayores.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.-Mexico.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- I.N.E. (2012). *Resultados del Censo Nacional de Bolivia*. La Paz-Bolivia: Insituto Nacional de Estadistica.
- Madrigal, M. (16 de Septiembre de 2010). *Ingresos y bienes en la vejez, un acercamiento a la configuración de la seguridad económica de los adultos mayores* . Obtenido de Scielo.org: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1405-74252010000100005&lng=es&tlng=es
- Maslow, A. (2005). *Motivación y Personalidad*. Barcelona-España.: Diaz de Santos.
- Montaño, C. (1998). *La naturaleza del servicio social:un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*. Rio de Janeiro-Brasil: Cortez Editora.
- MUSERPOL. (12 de Mayo de 2023). *La Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL)*. Obtenido de <https://www.muserpol.gob.bo/index.php/institucion/nuestra-historia>
- Quinteros, A. (2003). *Trabajo Social y Procesos Familiares*. Buenos Aires-Argentina: LUMEN ARGENTINA.
- Sánchez, M. d. (2013). *Aportes Trabajo Social Una Nueva Construcción Social*. La Paz-Bolivia.: Universidad Mayor de San Andres, Trabajo de Año Sabatico.

ANEXOS.

Anexo 1. Cronograma de actividades, gestión 2023.

ACTIVIDADES	AÑO 2022 - 2023																																							
	MES 1 DIC.				MES2 ENERO				MES 3 FEBRERO				MES 4 MARZO				MES 5 ABRIL				MES 6 MAYO				MES 7 JUNIO				MES 8 JULIO				9							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1			
Etapa 1. Planificación del proceso de investigación.																																								
A1. Incorporación a la institución.																																								
A2. Revisión documental institucional.																																								
A3. Exploración de base teórica de la temática de abordaje.																																								
A4. Identificación del problema de investigación.																																								
A5. Delimitación del objeto de análisis.																																								
A6. Establecimiento de la metodología de investigación.																																								
A7. Elaboración de instrumentos de recolección de datos.																																								
Etapa II. Ejecución de la investigación.																																								
A1. Aplicación de instrumentos diseñados.																																								
A1. Interpretación y clasificación de la información obtenida																																								
A2. Elaboración de la síntesis de la investigación																																								
A3. Redacción y elaboración del informe																																								
A4. Elaborar una estratégica para la Socialización del documento de investigación																																								
A5. Socialización del documento de investigación en la Carrera de Trabajo Social																																								

Fuente: Elaboración propia, gestión 2023.

Anexo 2. Encuesta.



**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN
ANDRÉS**
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



GUÍA DE ENCUESTA.

El objetivo de esta encuesta es precisar y recabar información en relación con la situación actual de las personas adultas mayores jubiladas de baja graduación de la policía boliviana en la gestión 2023. Le ruego pueda responder a todas las respuestas las mismas serán anónimas y servirán para el proceso de investigación que se está realizando.

1. DATOS SOCIO ECONÓMICOS

1. ¿Cuál es su edad?

- 60 – 63 años.
 64 – 66 años.
 67 – 70 años.

2. ¿Cuál es su estado Civil?

- Casado.
 Concubino.
 Soltero.
 Divorciado.
 Viudo.

3. ¿Usted vive en el área?

- Área Rural.
 Área Urbana.

4. ¿Su vivienda es?

- Propia.
 Alquilada.
 Anticrético.
 Cedida.

5. ¿Con que servicios cuenta?

- Agua.
 Energía eléctrica.
 Gas a domicilio.
 Internet.
 Todos.

6. ¿Su familia es?

- Nuclear.
- Ampliada.
- Reconstituida.
- Bi personal.

7. ¿Cuántos hijos/as tiene?

- 1 a 2.
- 3 a 4.
- 5 a 6.

8. ¿Tiene hijos/as viviendo con usted?

- Si.
- No.

9. ¿A cuánto es su ingreso mensual?

- Bs.- 2.000 a Bs.- 3.000.
- Bs.- 4.000 a Bs.- 6.000.
- Bs.- 7.000 a Bs.- 9.000.

10. ¿Realiza una actividad productiva?

- Si.
- No.

Cual es _____

II. EFFECTO FAMILIAR DE LA JUBILACIÓN

11. ¿Cambio su rol familiar?

- Proveedor.
- Afectivo.

12. ¿De qué manera cambio?

- Social.
- Emocional.
- Económico.

III. EFFECTOS PERSONALES DE LA JUBILACIÓN

13. ¿La jubilación tuvo un efecto en su persona?

- Emocional.
- Relacional.
- Comunicacional.

14. ¿Qué tipo de emoción?

- Felicidad.
- Alivio.
- Ansiedad.
- Tristeza.
- Melancolía.
- Irritación.

15. ¿Cuál es su percepción sobre la jubilación?

- Positiva.
- Negativa.

16. ¿Qué tipo de preocupaciones tiene a futuro?

- Económicas.
- Salud.
- Familiares

IV. OPINIÓN DE LOS JUBILADOS SOBRE TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

17. ¿Cuál su valoración sobre los servicios institucionales?

- Servicio óptimo.
- Servicio deficiente.

18. ¿Conoce los servicios que presta Trabajo Social?

- Conoce.
- Desconoce

19. ¿Cómo le ayuda la profesional en Trabajo Social?

- Apoyo en el trámite.
- Orientación de los beneficios.
- Acompañamiento.
- Todas.

20. ¿Cómo calificaría el servicio de Trabajo Social?

- Conforme.
- Inconforme.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3. Matriz de funciones profesionales de Trabajo Social en la institución.

FUNCION	CONCEPTO	ACCIONES EN LA UNIDAD.
<p>Asistencia Social</p>	<p>La Asistencia Social, siendo la función original constitutiva del TS, ha sido representada socialmente en su concepción relativa a la beneficencia pública y privada, difundiéndose como esencia la “ayuda” a las personas, grupos y comunidades necesitada, desde la perspectiva “asistencialista”, concepción que ha derivado en la prestación de servicios sociales a personas y grupos sociales afectados por problemas sociales específicos. Pese al sesgo asistencialista predominante hasta la actualidad, y a las posiciones discursivas que la niegan, se forma importante redefinir y reconceptualizar la asistencia social como una de las funciones básicas y permanentes del TS, (p. 29)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evalúa las necesidades que atraviesa el sujeto social. 2. Se identifica a los beneficiarios en situación de riesgo o extrema necesidad económica y que se encuentre atravesando algún tipo de enfermedad grave. 3. Se aplica instrumentos de recolección de datos y determina la situación socio económica y de salud del sujeto social para la priorización de pago del Beneficio de Fondo de Retiro Policial Solidario a afiliados o derechohabientes de primer grado.
<p>Investigación Social</p>	<p>La investigación Social en Trabajo Social es esencialmente una investigación aplicada. Es una función asumida en tanto proceso que permite el acceso y producción de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realiza un estudio socio económico de los sujetos sociales. 2. Se identifica a los sujetos sociales de avanzada edad con problemas de salud, lo cual permite el pago a domicilio

	conocimientos relativos al objeto disciplinario, (p. 30).	del Beneficio de Complemento Económico, información que es sistematizada.
Gestión Social	La gestión social es comprendida, bajo la concepción predominantemente de la Administración, como una función que involucra todo el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control; proceso indispensable que implica un conjunto de acciones y decisiones que van desde el conocimiento y comprensión de determinadas situaciones sociales e institucionales hasta el diseño y aplicación de propuestas concretas hacia objetivos determinados, (p. 31).	1. Se coadyuva a gestionar documentación (Requisitos según reglamento de cada beneficio) y el seguimiento respectivo ante el Comando General de la Policía Boliviana y áreas operativas de la Mutual de Servicios al Policía, con la finalidad de que los sujetos sociales accedan a los beneficios y servicios que otorga la Institución.
Educación Social	Es el proceso de enseñar y aprender en el que participan personas, grupos, familias, comunidades, organizaciones y otros, bajo modalidades activo-participativas que, partiendo de sus propias necesidades, expectativas, experiencias y realidades, promueven procesos educativos que tienen incidencia directa en la conciencia y	1. Se socializa los reglamentos de los beneficios y servicios que otorga la Mutual de Servicios al Policía a los afiliados y derechohabientes de la Policía Boliviana.

	en la práctica de las personas con relación a asuntos y fines de interés social y colectivo, (p. 33).	
Promoción Social	La promoción social es el proceso mediante el cual se pretende articular, motivar, activar, movilizar y tensionar las fuerzas sociales existentes en función de intereses y fines, sociales específicos de beneficio para un conjunto social determinado, a fin de lograr su participación en procesos sociales concretos, (p. 33).	1. Se informa sobre los beneficios que otorga la Institución, además de proporcionar requisitos a los afiliados y derechohabientes de la Policía Boliviana, promoviendo el acceso oportuno a los beneficios económicos, los cuales coadyuvan su bienestar de su vejez.
Organización Social	La organización social apoya en la estructuración y consolidación de un cuerpo social sistematizado que garantice una participación social organizada en función de la consecución de los fines sociales compartidos, (p. 34).	1. Se genera una articulación entre la institución y la organización de los beneficiarios.

Fuente: elaboración propia en base a las funciones establecidas por Sánchez, (2013) y el Manual de Organización y funciones – MUSERPOL.

Anexo 4. Términos de referencia

TERMINOS DE REFERENCIA
MUTUAL DE SERVICIOS AL POLICÍA (MUSERPOL)
MODALIDAD DE GRADUACIÓN POR TRABAJO DIRIGIDO - CARRERA
DE TRABAJO SOCIAL

I. NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL

II. UNIDAD/ÁREA/PROGRAMA/PROYECTO SOLICITANTE

Área de Trabajo Social

III. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En cumplimiento al Art. 2 del Decreto Supremo N.º 1446 de fecha 19 de diciembre de 2012, se crea la Mutual de Servicios al Policía MUSERPOL, como institución pública descentralizada de duración indefinida y patrimonio propio, con autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, bajo tuición del Ministerio de Gobierno.

El Art. 3 del Decreto Supremo N.º 1446 establece que: “...*La MUSERPOL tiene las siguientes funciones y fines: a). Administrar y controlar los recursos provenientes de los aportes de sus afiliados activos y pasivos de la Policía Boliviana, las inversiones que éstos generasen y otros ingresos propios; b). Invertir los recursos propios con los que cuenta la MUSERPOL de acuerdo a reglamento interno; c). Otorgar el beneficio variable del Fondo de Retiro Policial Solidario, en el marco del principio de solidaridad; d) Otorgar el beneficio de Cuota Mortuoria y Auxilio Mortuorio a favor del sector activo y pasivo de la Policía Boliviana, de acuerdo a reglamentos emitidos por MUSERPOL.; e). Pagar el Complemento Económico al sector pasivo de la Policía Boliviana, conforme a reglamento...*”

En fecha 17 de octubre de 2022 se suscribe el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social, cuyo objeto señala de manera textual: “...*El presente Convenio tiene por objeto establecer líneas generales*

de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la ENTIDAD y a la formación de estudiante de la carrera de Trabajo Social de la UMSA, a través de realización de pasantías y trabajos dirigidos...”

La Universidad Mayor de San Andrés - Facultad de Ciencias Sociales mediante Resolución del Honorable Consejo Facultativo N.º 943/2022 de fecha 1 de noviembre de 2022 de manera textual resuelve: *Artículo Primero “...Aprobar el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la “Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL)” y la Carrera de Trabajo Social, el cual tiene como objeto establecer líneas generales de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la ENTIDAD y a la formación de estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la UMSA, a través de la realización de pasantías y trabajos dirigidos...”*

El presente Trabajo Dirigido tiene la finalidad de dar cumplimiento al Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social de fecha 17 de octubre de 2022, cuyo documento de manera textual refiere que el Trabajo Dirigido “...Es una modalidad de graduación de carácter individual para acceder al nivel académico de licenciatura, consistente en la realización de prácticas pre profesionales desarrolladas en la ENTIDAD, supervisadas y evaluadas por profesionales en calidad de tutores...” Por tanto, el fin institucional del presente Trabajo Dirigido es responder los distintos problemas sociales y demandas de la población (Policía Boliviana), ampliando el alcance de la atención de casos individualizados de beneficiarios, Afiliados del Sector Activo, Pasivo y/o Derechohabientes de la Policía Boliviana, así como, el mejoramiento en la gestión de documentos ante el Comando General de la Policía Boliviana.

IV. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Asumir las funciones como estudiante - egresada de Trabajo Dirigido en el área de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL, aplicando los conocimientos habilidades y destrezas adquiridas en la formación técnico profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Coadyuvar en las tareas cotidianas y trámites administrativos en los interviene el Área de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL

Emplear técnicas propias del Trabajo Social para evaluar la situación socio - familiar y de salud de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.

Aplicar conocimiento de investigación social, para determinar la realidad social de los afiliados de la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.

V. FUNCIONES Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- Colaborar en el registro de Beneficiario del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y en la gestión de certificaciones ante el Comando General de la Policía Boliviana.
- Ejecutar Visitas Domiciliarias y seguimiento de caso, para el Pago a Domicilio del Beneficio de Complemento Económico y Prioridad de Pago de Fondo de Retiro Policial Solidario.
- Orientar e informar a los Afiliados del Sector Activo, Pasivo y Derechohabientes de la Policía Boliviana sobre los diferentes Beneficios Económicos que otorga la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL.
- Investigar la realidad social de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL, del Sector Pasivo de la Policía Boliviana.
- Elaborar Informes y otros documentos a requerimiento de la Universidad Mayor de San Andrés.

VI. RESULTADOS Y/O PRODUCTOS ESPERADOS

- Informes mensuales de registro de Beneficiario del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y colaboración en la gestión de certificaciones ante el Comando General de la Policía Boliviana.
- Informes mensuales de visitas domiciliarias y seguimiento de casos de afiliados y/o derechohabientes a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.
- Informes mensuales sobre orientación e información de los servicios y beneficio que otorga la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL al Sector Activo, Pasivo y/o derechohabientes de la Policía Boliviana
- Un documento de investigación que refleje la realidad social de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.
- Un plan de trabajo, dos informes trimestrales y un informe final del trabajo realizando

VII. LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El Trabajo Dirigido se desarrollará en dependencias de la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL, ubicado en la avenida 6 de agosto N.º 2354 de la ciudad de La Paz.

VIII. TIEMPO Y DURACIÓN DE LA PASANTÍA

De acuerdo a Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social, el Trabajo Dirigido tendrá una duración de 8 (ocho) meses calendario a partir de la incorporación de la estudiante - egresada de la carrera de Trabajo Social a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.

IX. SUPERVISIÓN

La supervisión del Trabajo Dirigido estará bajo la responsabilidad del tutor profesional y el tutor docente. El tutor profesional será el encargado del seguimiento y control, y de manera enunciativa y no limitativa de lo siguiente:

- a) Seguimiento y guía a las actividades de la Postulante a Graduación.
- b) Asignar las actividades que deba realizar la Postulante a Graduación.
- c) Evaluar el estado de avance y cumplimiento de etapas y objetivos del Trabajo Dirigido.
- d) Emitir dos informes trimestrales y uno final sobre a la carrera de trabajo social sobre el trabajo de la postulante.
- e) Emitir un informe de aprobación de la postulante, con la firma del inmediato superior.

X. INFORMES DE ACTIVIDADES

La Estudiante – egresada de la carrera de Trabajo Social, deberá emitir los siguientes informes:

- Informe mensual de actividades.
- Informe final a la conclusión del Trabajo Dirigido que denote los resultados alcanzados en el ejercicio de sus funciones y un balance del trabajo desarrollado.
- Informes a requerimiento de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés – UMSA.

XI. FORMACIÓN ACADÉMICA

Estudiante – egresada de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés - UMSA.

XII. PERFIL DEL ESTUDIANTE DE TRABAJO DIRIGIDO

- Manejo teórico sobre investigación e intervención social.
- Conocimiento de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Conocimiento de la Ley N.º 1178 (Ley de Administración y Control Gubernamental)
- Conocimiento de los Decretos Supremos N.º 1446, 2829 y 3231.
- Conocimiento de la Ley N.º 369 (Ley de las Personas Adultas Mayores).
- Conocimiento de la Ley N.º 734 (Ley Orgánica de La Policía Boliviana) y normativa conexas.

Anexo 5. Plan de trabajo.

PLAN DE TRABAJO

1. ANTECEDENTES

Resolución del Honorable Consejo Universitario N° 330/2022 de fecha 18 de agosto de 2022. En fecha 17 de octubre de 2022, se suscribe el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés - Carrera de Trabajo Social, cuyo objeto señala de manera textual: "...El presente Convenio tiene por objeto establecer líneas generales de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la ENTIDAD y a la formación de estudiante de la carrera de Trabajo Social de la UMSA, a través de realización de pasantías y trabajos dirigidos..."

La Universidad Mayor de San Andrés - Facultad de Ciencias Sociales mediante Resolución del Honorable Consejo Facultativo N.º 943/2022 de fecha 1 de noviembre de 2022 de manera textual resuelve: Artículo Primero "...Aprobar el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la "Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL)" y la Carrera de Trabajo Social, el cual tiene como objeto establecer líneas generales de cooperación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la ENTIDAD y a la formación de estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la UMSA, a través de la realización de pasantías y trabajos dirigidos..."

El presente Trabajo Dirigido tiene la finalidad de dar cumplimiento al Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Mutual de Servicios al Policía (MUSERPOL) y la Universidad Mayor de San Andrés – Carrera de Trabajo Social de fecha 17 de octubre de 2022, cuyo documento de manera textual refiere que el Trabajo Dirigido "... Es una modalidad de graduación de carácter individual para acceder al nivel académico de licenciatura, consistente en la realización de prácticas pre profesionales desarrolladas en la ENTIDAD, supervisadas y evaluadas por profesionales en calidad de tutores..." Por tanto, el fin institucional del presente Trabajo Dirigido es responder los distintos problemas sociales y demandas de la población (Policía Boliviana), ampliando el alcance de la atención de casos individualizados de beneficiarios,

Afiliados del Sector Activo, Pasivo y/o Derechohabientes de la Policía Boliviana, así como, el mejoramiento en la gestión de documentos ante el Comando General de la Policía Boliviana.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Asumir las funciones como estudiante - egresada de Trabajo Dirigido en el área de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL, aplicando los conocimientos habilidades y destrezas adquiridas en la formación técnico profesional.

2.2. Objetivos específicos

- Coadyuvar en las tareas cotidianas y trámites administrativos en los interviene el Área de Trabajo Social de la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.
- Emplear técnicas propias del Trabajo Social para evaluar la situación socio – familiar y de salud de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.
- Aplicar conocimiento de investigación social, para determinar la realidad social de los afiliados de la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.

3. METODOLOGÍA

La metodología que se utilizará en el proceso de investigación será la metodología del enfoque cuantitativo.

Según Hernández. S. refiere que el enfoque cuantitativo representa, un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica, (p. 4).

En cuanto al proceso de intervención en las actividades que serán designadas por la tutora profesional, se utilizara las metodologías de intervención propias del Trabajo Social.

4. RESULTADOS

- Informes mensuales de registro de Beneficiario del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y colaboración en la gestión de certificaciones ante el Comando General de la Policía Boliviana.
- Informes mensuales de visitas domiciliarias y seguimiento de casos de afiliados y/o derechohabientes a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.
- Informes mensuales sobre orientación e información de los servicios y beneficio que otorga la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL al Sector Activo, Pasivo y/o derechohabientes de la Policía Boliviana.
- Un informe del estudio sobre la situación familiar, económica y social de las Personas Adultas Mayores de 60 a 70 años, afiliados a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL.
- Dos informes trimestrales y un informe final del trabajo realizando un balance del plan de trabajo.

5. ACTIVIDADES

- Colaborar en el registro el Beneficiario del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y en la gestión de certificaciones ante el Comando General de la Policía Boliviana.
- Ejecutar Visitas Domiciliarias y seguimiento de caso, para el Pago a Domicilio del Beneficio de Complemento Económico y Prioridad de Pago de Fondo de Retiro Policial Solidario.
- Orientar e informar a los Afiliados del Sector Activo, Pasivo y Derechohabientes de la Policía Boliviana sobre los diferentes Beneficios Económicos que otorga la Mutual de Servicios al Policía - MUSERPOL.

- Investigar la realidad social de los afiliados a la Mutual de Servicios al Policía – MUSERPOL, del Sector Pasivo de la Policía Boliviana.
- Elaborar informes a requerimiento de la Universidad Mayor de San Andrés – Carrera de Trabajo Social.

