

DISEÑO DE UN PROGRAMA GERONTOLÓGICO DE PREPARACIÓN PARA EL
RETIRO LABORAL DIRIGIDO A LOS INTEGRANTES DEL EJERCITO
NACIONAL

SANTOS BENJAMÍN BERNAL ENGATIVÁ

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
PROGRAMA DE GERONTOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.
2006

DISEÑO DE UN PROGRAMA GERONTOLÓGICO DE PREPARACIÓN PARA EL
RETIRO LABORAL DIRIGIDO A LOS INTEGRANTES DEL EJERCITO
NACIONAL

SANTOS BENJAMÍN BERNAL ENGATIVÁ

Trabajo de Grado para optar al Título de Gerontólogo

MARIA ELENA RODRIGUEZ ADAMI
Asesor Científico

ROGER CARLOS HERNANDEZ ESCUDERO
Asesor Metodológico

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
PROGRAMA DE GERONTOLOGÍA
BOGOTA D.C.
2006

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogota D.C., noviembre 07 de 2006

DEDICATORIA

A mi mamá Leonor quien con su inmenso amor y comprensión me guió por los caminos del bien, gracias a su apoyo y confianza tuve la motivación y empeño para salir victorioso en las difíciles situaciones que a lo largo de la vida he afrontado; a ella quien desde el cielo continúa intercediendo ante el todopoderoso para que me proteja e ilumine en cada uno de mis pasos.

A los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia y de la Policía Nacional, quienes se convirtieron en la razón principal para el diseño y estructuración de este trabajo. A las familias de los integrantes de nuestras Fuerzas Armadas, padres, hermanos, esposas, hijos y demás; son realmente héroes anónimos para quien rara vez hay un reconocimiento, gracias a su ilimitado amor, paciencia e inagotable fuerza de voluntad, se convierten en el apoyo fundamental para asumir con entereza y valor las responsabilidades que implica el ejercicio de la carrera militar.

A las personas que hicieron posible que este sueño se convirtiera en realidad, al cuerpo directivo, docente y administrativo de la facultad, realmente son ellos coautores de este trabajo. A todos aquellos que confiaron en mi y apoyaron este proyecto.

Finalmente a los adultos mayores, nuestros queridos viejos quienes a diario nos motivan y fortalecen en nuestro quehacer profesional; son ellos la razón de nuestra ciencia.

AGRADECIMIENTOS

Como todas las cosas buenas, afortunadamente muchas, que he logrado realizar a lo largo de mi vida, la culminación de este proyecto no hubiese sido posible sin el apoyo, asesoría, participación y colaboración de muchas personas, a todas ellas quiero presentar mi saludo de agradecimiento.

En primera instancia y sobre todo a Dios por el don más preciado y hermoso que me dio a través de mis padres: la vida, por protegerme, guiarme e iluminarme a lo largo de mi existencia. A mi familia, mi esposa Yisela y mis hijos Daniel Enrique y Juan Pablo, quienes con su amor y paciencia fueron un apoyo incondicional durante este proceso.

A la Dirección, cuerpo docente y parte administrativa del Programa de Gerontología y en general a toda la familia Bonaventuriana; sería egoísta de mi parte nombrar de manera especial a algunos de ellos, de todos y cada uno de los docentes recibí en su momento conocimientos, orientaciones y enseñanzas que me han enriquecido intelectual, profesional y espiritualmente, a ellos gracias por la paciencia, por compartir conmigo su sabiduría, por el apoyo brindado, por la confianza y sobre todo por su amistad.

A mis superiores, compañeros y subalternos con quienes tuve la dicha de compartir mi carrera en el Ejército Nacional, a quienes apoyaron este proyecto y me brindaron su colaboración; a los integrantes de las Fuerzas Militares de Colombia y de la Policía Nacional, razón y causa de este trabajo.

A mis compañeros de promoción de la facultad, por su compañía, apoyo y amistad, gracias por compartir conmigo estos años, por su sonrisa en los momentos alegres y su abrazo solidario en los no tan alegres.

SANTOS BENJAMÍN BERNAL E.

GLOSARIO

ACTIVO: que se encuentra en servicio, laboralmente activo.

ANDRAGOGÍA: ciencia que trata las teorías, métodos y procesos de educación en personas adultas.

ANOREXIA: falta anormal de ganas de comer, dentro de un cuadro depresivo, por lo general en mujeres adolescentes, y que puede ser muy grave.

ANORGASMIA: ausencia o insuficiencia de orgasmo sexual.

ANSIEDAD: Estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo. || *Medico.* Angustia que suele acompañar a muchas enfermedades, en particular a ciertas neurosis, y que no permite sosiego a los enfermos.

APATÍA: impassibilidad del ánimo. || Dejadéz, indolencia, falta de vigor o energía.

ASCENSO: acción de cambiar a un grado inmediatamente superior.

AUTOCONTROL: capacidad de ejercer control de sus actos por si mismo.

AUTODOMINIO: Dominio de sí mismo frente a diversas pasiones.

AUTOESTIMA: Valoración generalmente positiva de sí mismo.

AUTOIMAGEN: conjunto de actitudes y características físico-psíquicas que el individuo se esmera por proyectar.

AUTORESPETO: aprecio, estima de si mismo. Conjunto de valores que el individuo se preocupa por cultivar.

BAJA: salida definitiva de las filas, retiro de la institución militar.

BATALLÓN: unidad militar conformada por más de 1.000 miembros y que se encuentra acantonada en un territorio.

BIOLÓGICO: perteneciente o relativo a la biología.

BRIGADA: unidad militar que tiene bajo su mando varios batallones.

BULIMIA: gana desmesurada de comer, que difícilmente se satisface.

CALIDAD DE VIDA: conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida.

CALIFICAR: apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o de algo. || Servicios, determinar la necesidad de la permanencia en actividad de un miembro de la Fuerza.

CASTRENSE: propio de una organización militar.

CICLO VITAL: cada una de las etapas por la que atraviesa el ser humano desde su nacimiento hasta su muerte.

COBERTURA: Extensión territorial que abarca la responsabilidad de una unidad militar.

COMANDANTE: quien dirige o comanda un grupo o unidad militar.

CONFLICTO: *sicología*. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.

CONNOTACIÓN: Acción y efecto de connotar. Conllevar, además de su significado propio o específico, otro de tipo expresivo o apelativo.

DEMOGRAFICO: Perteneciente o relativo a la demografía. Estudio estadístico de una colectividad humana, referido a un determinado momento o a su evolución.

DEPRESIÓN: Acción y efecto de deprimir o deprimirse. || Período de baja actividad económica general, caracterizado por desempleo masivo, deflación, decreciente uso de recursos y bajo nivel de inversiones. || *Psicol.* Síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos.

DISCIPLINA: Especialmente en la milicia y en los estados eclesiásticos secular y regular, observancia de las leyes y ordenamientos de la profesión o instituto.

DIVISIÓN: unidad militar de carácter operativo la cual tiene bajo su mando varias Brigadas.

ENDOCRINO: Perteneciente o relativo a las hormonas o secreciones internas. || *Biología*. Dicho de una glándula: que vierte directamente en la sangre los productos que segrega; p. ej., la tiroides.

ENDÓGENO: que se origina o nace en el interior, como la célula que se forma en otra. II Que se origina en virtud de causas internas.

ENTORNO: lo que rodea o hace parte de algo o de alguien.

ENTRENAMIENTO: instrucción militar, proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades.

ENVEJECIMIENTO: acción y efecto de envejecer. Proceso parte del ciclo vital el cual implica diversos cambios en las estructuras de un ser vivo.

ESCALAFÓN: lista de los individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos, etc.

ESPERANZA DE VIDA: tiempo medio que le queda por vivir a un individuo de una población biológica determinada. Para los recién nacidos coincide con la duración media de la vida en dicha población.

ESTADO MAYOR: grupo que coordina las acciones de un cuerpo armado.

ESTATUTO: conjunto de normas que reglamentan un acto.

ESTEREOTIPO: imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

ESTILO DE VIDA: son un conjunto de comportamientos o actitudes que desarrollan las personas, que unas veces son saludables y otras son nocivas para la salud.

ESTRATEGIAS: acciones estudiadas y encaminadas a lograr un objetivo.

ESTRÉS: tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

EXÓGENO: de origen externo, dicho de un órgano que se forma en el exterior de otro.

FARMACOLÓGICA: perteneciente o relativo a la farmacología. Parte de la materia médica que trata de los medicamentos.

FRECUENCIA: número de veces que se repite un proceso periódico por unidad de tiempo.

FUERZA PÚBLICA: cuerpo armado de naturaleza legítima, el cual cumple una misión consagrada en la Constitución Nacional.

GERIATRÍA: rama de la medicina que se especializa en el estudio y tratamiento de las patologías propias de la vejez.

GERONTOLOGÍA: ciencia que estudia el proceso de envejecimiento del ser humano.

GEROGOGÍA: ciencia que estudia los procesos de aprendizaje en los adultos mayores.

GRADO: título militar que se obtiene o se ostenta como resultado de una capacitación.

GUARNICIÓN: Tropa que guarnece una plaza, un castillo o un buque de guerra.

HIPERTENSIÓN ARTERIAL: síntoma relevante de una patología y que se manifiesta por tensión excesivamente alta del flujo sanguíneo.

HIPOCONDRIACO: perteneciente o relativo a la hipocondría. Afección caracterizada por una gran sensibilidad del sistema nervioso con tristeza habitual y preocupación constante y angustiosa por la salud.

HIPOFISIS: órgano de secreción interna, situado en la excavación de la base del cráneo llamada silla turca, está compuesto de dos lóbulos, uno anterior, glandular, y otro posterior, nervioso. Las hormonas que produce influyen en el crecimiento, en el desarrollo sexual, etc.

HIPOTALAMO: región del encéfalo situada en la base cerebral, unida a la hipófisis por un tallo nervioso y en la que residen centros importantes de la vida vegetativa.

IMPOTENCIA: falta de poder para hacer algo. || Incapacidad de engendrar o concebir. || Imposibilidad en el varón para realizar el coito.

INCIDENCIA: acontecimiento que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con él alguna conexión. || Número de casos ocurridos. La incidencia de una enfermedad. || Influencia o repercusión

INCORPORACIÓN: reclutamiento, ingreso a las filas castrenses.

INSOMNIO: Vigilia, falta de sueño a la hora de dormir.

INTERDISCIPLINARIA: Dicho de un estudio o de otra actividad, que se realiza con la cooperación de varias disciplinas.

IRA: pasión del alma, que causa indignación y enojo. || Apetito o deseo de venganza. || Repetición de actos de saña, encono o venganza.

JERARQUÍA: nivel de mando en las Fuerzas Militares.

JUBILACIÓN: acción y efecto de jubilar o jubilarse. || Pensión que recibe quien se ha jubilado. || Viva alegría, júbilo.

LABORTERAPIA: conjunto de medios que se aplican para curar o aliviar una enfermedad a una persona. || tratamiento farmacológico.

LOGÍSTICA: Parte de la organización militar que atiende al movimiento y mantenimiento de las tropas en campaña.

LUDICA: perteneciente o relativo al juego.

MILITAR: persona integrante de un cuerpo armado.

MISIÓN: fin, objetivo militar.

MORFOLÓGICO: perteneciente o relativo a la morfología (parte de la Biología que trata de la forma de los seres orgánicos y de las modificaciones o transformaciones que experimenta).

REGLAMENTARIO: Perteneciente o relativo al reglamento. || Preceptuado y exigido por alguna disposición obligatoria.

OFICIAL: Militar de categoría intermedia entre las de suboficial y oficial superior o jefe, que comprende los grados de alférez, teniente y capitán del Ejército y los de alférez de fragata, alférez de navío y teniente de navío en la Armada.

OPERACIÓN: militar. Base de operaciones, diario de operaciones, sala de operaciones, conjunto de acciones encaminadas a lograr un objetivo militar.

PATOLOGÍA: Parte de la medicina que estudia las enfermedades. || Conjunto de síntomas de una enfermedad.

POTESTAD: facultad especial de la cual se reviste alguna autoridad o gobernante.

PRESIÓN: sanguínea. La ejercida por la sangre circulante sobre las paredes de las arterias. || ~ social. Conjunto de influencias que ejerce la sociedad sobre los individuos que la componen.

PRESTACIONES: conjunto de primas y cesantías obtenidas con el retiro del servicio.

PREVALENCIA: dicho de una persona o de una cosa; sobresalir, tener alguna superioridad o ventaja entre otras. ||. En epidemiología, proporción de personas que sufren una enfermedad con respecto al total de la población en estudio.

PROMULGAR: Publicar formalmente una ley u otra disposición de la autoridad, a fin de que sea cumplida y hecha cumplir como obligatoria.

PSICOLÓGICO: Perteneciente o relativo a la psicología.

REESTRUCTURACIÓN: Acción y efecto de reestructurar.

REGLAMENTARIO: Perteneciente o relativo al reglamento. || Preceptuado y exigido por alguna disposición obligatoria.

RETIRO: Acción y efecto de retirarse. || Lugar apartado y distante del concurso y bullicio de la gente. || Recogimiento, apartamiento y abstracción. || Ejercicio piadoso que consiste en practicar ciertas devociones retirándose por uno o más días, en todo o en parte, de las ocupaciones ordinarias. || Situación del militar, funcionario, obrero, etc., retirado. || Sueldo, haber o pensión que perciben los retirados.

ROL: función que algo o alguien cumple.

S.N.C. sistema nervioso central. Conjunto de órganos que intervienen en alguna de las principales funciones vegetativas.

SEDENTARISMO: Actitud de la persona que lleva una vida sedentaria.

SÍNDROME: Conjunto de síntomas característicos de una enfermedad. || Conjunto de fenómenos que caracterizan una situación determinada. || ~ de abstinencia. m. *Psicol.* Conjunto de síntomas provocado por la reducción o suspensión brusca de la dosis habitual de una sustancia de la que se tiene dependencia.

SINTOMATOLOGÍA: Conjunto de los síntomas de una enfermedad. || Conjunto de indicios de algo.

SOBERANÍA: La que reside en el pueblo y se ejerce por medio de sus órganos constitucionales representativos.

SOMÁTICO: En un ser animado, que es material o corpóreo. || *Biol.* Se dice del síntoma cuya naturaleza es eminentemente corpórea o material, para diferenciarlo del síntoma psíquico.

STATUS: estado, categoría, situación que se vive o se tiene en determinado momento.

SUBOFICIAL: Militar de categoría intermedia entre las de oficial y tropa, que comprende los grados de sargento, sargento primero, de brigada y suboficial mayor.

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Conocimiento de los cambios físicos	57
Grafica 2. Incidencia de los cambios físicos en el estado de salud	58
Grafica 3. Participación actual en programa de medicina preventiva	59
Grafica 4. Hábitos adecuados de nutrición y alimentación	60
Grafica 5. Relación entre ejercicio físico regular y de la salud	61
Grafica 6. Conocimiento de las enfermedades que se presentan en el ser humano con el paso de los años.	62
Grafica 7. Implicaciones de tipo psicológico por retiro del servicio	63
Grafica 8. Limitación física por causa de una acción de guerra	64
Grafica 9. Tratamiento psicológico o psiquiátrico para superar un trauma	65
Grafica 10. Retiro del servicio al cumplir 15 años de actividad	66
Grafica 11. Relaciones familiares y trabajo	67
Grafica 12. Solicitud de retiro del servicio al cumplir 20 años de actividad	68
Grafica 13. Preparación para el retiro inmediato del servicio	69
Grafica 14. Papel de la familia en el periodo posterior al retiro	70
Grafica 15. Afiliación a algún tipo de organización	71
Grafica 16. Conocimiento de los tramites legales	72
Grafica 17. Conocimiento de los derechos que se pierden	73
Grafica 18. Conocimiento del monto de las prestaciones sociales	74

Grafica 19. Proyecto laboral o empresarial a desarrollar una vez se produzca el retiro del servicio	75
Grafica 20. Conocimiento de las alternativas más rentables de inversión	76
Grafica 21. Conocimiento de los beneficios de participar en actividades culturales y lúdicas	77
Grafica 22. Participación en actividades deportivas	78
Grafica 23. Programa de preparación para la jubilación que desarrolla el Ejército Nacional	79
Grafica 24. Consideración sobre sí se debe adelantar un programa	80
Grafica 25. Áreas que debe contener el programa de preparación	81
Grafica 26. Percepción del estado de salud	82
Grafica 27. Alimentos que se debe consumir para lograr una adecuada nutrición	83
Grafica 28. Frecuencia con que se práctica deporte	84
Grafica 29. Participación en programa de ejercicio físico	85
Grafica 30. Hospitalizaciones posteriores al retiro	86
Grafica 31. Enfermedades diagnosticadas o tratadas	87
Grafica 32. Limitación física	88
Grafica 33. Trauma psicológico como consecuencia de acción de guerra	89
Grafica 34. Relaciones familiares y retiro laboral	90
Grafica 35. Concepción del retiro del servicio	91
Grafica 36. Aceptación de la pérdida del rol.	92
Grafica 37. Implicaciones psicológicas como consecuencia del retiro	93
Grafica 38. Decisión de solicitar el retiro del servicio	94

Grafica 39. Tipo de vinculación social	95
Grafica 40. Frecuencia de participación en actividades	96
Grafica 41. Frecuencia de participación en actividades familiares	97
Grafica 42. Participación en decisiones familiares	98
Grafica 43. Situación económica	99
Grafica 44. Actividad laboral o comercial	100
Grafica 45. Capacitación posterior al retiro del servicio	101
Grafica 46. Preparación para el retiro del servicio por parte del Ejército Nacional	102
Grafica 47. Consideración sobre sí se debe adelantar la preparación	103
Grafica 48. Áreas que debe abordar una preparación para el retiro laboral	104
Grafica 49. Consideración sobre los problemas del actual pensionado	105
Grafica 50. Sugerencia para los futuros jubilados	106

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A: Operacionalización de variables	116
ANEXO B: Encuesta para el personal en actividad.	123
ANEXO C: Encuesta para el personal en uso de buen retiro.	129
ANEXO D: Cuadros de análisis de frecuencia y porcentaje.	134
ANEXO E: Propuesta.	138

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	18
1. LA JUBILACIÓN: HISTORIA Y EVOLUCIÓN	25
2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA JUBILACIÓN	33
3. PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL	41
4. REFERENTE LEGAL	48
5. REFERENTE INSTITUCIONAL DEL EJERCITO NACIONAL	50
6. DISEÑO METODOLOGICO	53
6.1 LINEA DE INVESTIGACIÓN	53
6.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	53
6.3 HIPOTESIS	53
6.4 VARIABLES	53
6.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
6.6 INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS	54
7. TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	56
7.1 PERSONAL QUE SE ENCUENTRA EN ACTIVIDAD	57
7.2 PERSONAL EN USO DE BUEN RETIRO	82
8. CONCLUSIONES	107
9. RECOMENDACIONES	112
BIBLIOGRAFÍA	114

INTRODUCCIÓN

La idea de desarrollar este trabajo de grado se originó desde el inicio del programa de Gerontología, y se fue consolidando a medida que se profundizaba en el conocimiento del proceso de envejecimiento. El proyecto se planteó con base en el trabajo de campo y las experiencias adquiridas durante el ejercicio de la carrera militar. Una vez estructurada la metodología de la investigación, ésta se desarrolló al interior de las Fuerzas Militares, y como resultado final se presenta: “el diseño de un programa gerontológico de preparación para el retiro laboral, dirigido a los integrantes del Ejército Nacional”.

Normalmente la jubilación se relaciona con el inicio de la última etapa del ciclo vital: la vejez; este estereotipo impuesto culturalmente por la sociedad industrial y consumista como un hecho negativo en el ciclo laboral del trabajador, tiene connotaciones de diverso orden en todas las dimensiones humanas. Los estudios realizados al respecto han determinado que la mejor forma de afrontar estos impactos es capacitando e impartiendo una orientación al trabajador, con el fin de que se prepare para asumir positivamente el paso de la actividad laboral al retiro.

La jubilación tiene diversas repercusiones en el trabajador, estas implicaciones tanto negativas como positivas dependen de varios factores: tipo de trabajo, cargo, nivel salarial y status laboral, entre otros. De otro lado, también se tiene en cuenta el estado de salud previo al retiro, la situación económica, las políticas institucionales de seguridad social y pre-retiro, las relaciones familiares y finalmente, el proyecto de vida que al respecto se tenga planeado.

Ligia Echeverry Ángel, en su obra “*Familia y vejez*”, publicada por La Universidad Nacional de Colombia, plantea el impacto de la jubilación de esta manera: “*Para los hombres acostumbrados al espacio público y a ser proveedores económicos de la familia, la pérdida de la ocupación es motivo de conflictos familiares, por cuanto quienes hoy son viejos no fueron adiestrados para asumir el ocio, ni para usar el tiempo libre en actividades diferentes a su ocupación principal*”¹. A pesar de esta consideración y por tradición, el varón siempre mantendrá su rol como el proveedor del hogar. Adicional a esto, y debido a las diferencias sociales establecidas para hombres y mujeres, ellos no hacen parte del espacio doméstico, no cumplen una labor específica en el hogar, por consiguiente, su función es buscar fuera de éste los ingresos necesarios para el sostenimiento. De no ser posible este aporte, son vistos como “una carga más”.

¹ ECHEVERRY Á., Ligia. *Familia y vejez*. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1994. p. 50.

Los adultos mayores, como la mayoría de las personas, consideran el trabajo como una actividad indispensable durante la mayor parte de su vida, porque les permite obtener dinero para tener un estilo de vida propio; pero, sobre todo, les permite sentirse útiles y satisfechos con ellos mismos y con los demás, es una oportunidad de compartir con el mundo. Esta oportunidad aparentemente termina cuando llega la jubilación.

Para un gran número de personas la jubilación es un momento muy deseado, para otras es el momento más temido, pues al terminarse el trabajo se ven obligados a realizar ajustes que los llevan a modificar no sólo sus actividades físicas, mentales y su círculo social, sino su nivel económico, ya que su ingreso puede ser menor al que percibe una persona en actividad laboral plena.

De otro lado, el trabajo determina el círculo social en el que se desenvuelven las personas, las actividades que realizan y el tipo de vida. La jubilación obliga a realizar ajustes que dependen de factores como: ¿qué tan comprometidos y contentos se encuentran con su trabajo?, ¿cuál es su nivel económico?, ¿qué nivel intelectual poseen?, ¿cuál es su estado de salud?, ¿cuánto dinero necesitan para vivir?, y ¿quiénes conforman su círculo familiar y social más cercano?

La jubilación es un hecho trascendental en la vida de cualquier persona, en un principio parece que tiene innumerables ventajas sociales y personales, pues aparentemente permite al jubilado el desarrollo de muchas actividades reprimidas hasta ahora (nuevos proyectos, viajes, negocios, aficiones deportivas y culturales, entre otras). Pero, así mismo conlleva a una serie de repercusiones en la persona que la experimenta y que de no contarse con un soporte adecuado, puede convertirse en una etapa negativa y traumática tanto para el trabajador como para su familia.

El jubilado se enfrenta a un dilema: deseaba disponer de tiempo, según él para ejecutar un sinnúmero de actividades que siempre añoró y ahora no sabe qué hacer con ese tiempo libre; pasa de no tener en muchas ocasiones tiempo para el ocio por su actividad diaria laboral, a tener ocho horas más de tiempo libre para ocuparlo con nuevas actividades, en ciertos momentos es evidente que no sabe bien qué hacer con este tiempo; además, en muchas situaciones la jubilación supone graves perjuicios económicos. Las implicaciones de este suceso en la vida de un trabajador las plantea Saez N., Narciso, así:

“El alejamiento de la vida profesional supone algo más que el cese en una actividad más o menos valorada. Entre otras cosas, complica la adopción de un nuevo rol, con otras expectativas de comportamiento; una nueva modificación del curso cotidiano de la

*vida, sujeto antes al ritmo de la actividad profesional; una reestructuración del campo social, incluida la reestructuración de los contactos familiares; supone además, ciertas modificaciones en la economía personal, y un desplazamiento de los compromisos e intereses personales del mundo del trabajo al del tiempo libre*².

Adicional a ello, se debe tener presente que el jubilado muy posiblemente tenga que modificar o perder parcialmente el control de su vida, el cual pasa de ser más o menos interno (hasta ese momento por lo general, el individuo ha controlado siempre su vida), a ser fundamentalmente externo (el individuo pasa a depender de una pensión, de su familia o en casos de una institución), con la consiguiente pérdida de la autoestima y el sentido de lo significativo.

La jubilación implica que el trabajador, en la mayoría de los casos, experimente temores ante la pérdida sobre todo del status social, a la soledad, a su segregación de la comunidad y a un creciente sentido de inutilidad. La influencia de los estados emocionales negativos se refleja en sentimientos de deterioro, visión pesimista del futuro, problemas de comunicación con los ex-compañeros, con la familia y con los amigos, incapacidad para dar y recibir afecto, y pérdida del auto-respeto al dejar de ser “útil”.

Para los integrantes del Ejército Nacional, dada la particularidad de su oficio, la jubilación se presenta en unas condiciones bien distintas en relación con los empleados de cualquier empresa o institución; este acontecimiento se presenta entre los 40 y 50 años de edad, el hecho de jubilarse “relativamente joven”, hace que muchos de sus jubilados asuman actitudes de renovación y cambio frente a las expectativas que hasta ahora se manejaban. De igual forma, el hecho de que el potencial jubilado se sienta con pleno goce de sus aptitudes físicas y mentales, no significa que los aspectos relativos al cambio que trae consigo la jubilación no lo afecten.

Estos cambios incluyen o comprometen de manera directa o indirecta a la familia, pues las decisiones se toman generalmente de manera precipitada, no son producto de un análisis, de un estudio y en la mayoría de los casos, no son el resultado de un consenso familiar, esto genera conflictos y problemas de adaptación en los campos personal, familiar, social y laboral. El jubilado supone que tanto física como anímicamente se encuentra en condiciones óptimas de comenzar de nuevo; por lo tanto, se tiende a desvincular o ignorar a quienes no

² SAEZ N., Narciso y otros. *La jubilación: un programa para su retiro*. Valencia: Promolibro, 1993. p.24.

estén de acuerdo con los nuevos proyectos. Los resultados no siempre son los mejores ni los esperados, en muchos casos hay fracasos financieros, inversiones no rentables, pérdida del hogar, separación o divorcio.

Desafortunadamente la incidencia del deterioro físico y psicológico que se da a lo largo de la vida militar se presenta en momentos posteriores a la jubilación; esto hace que se relacione de manera equivocada jubilación con vejez y enfermedad.

El Ejército Nacional anualmente incorpora a sus filas una cantidad considerable de personas, las cuales ingresan a cualquiera de las jerarquías castrenses: oficial, suboficial, soldado (profesional, bachiller, regular, campesino) y personal civil. Este personal desde el momento de su ingreso y a lo largo de su vida militar, está en capacitación y entrenamiento continuo para el desarrollo de las actividades propias del medio y que establecen la misión constitucional. Así mismo, en forma permanente cuentan con la asesoría y control por parte de comandantes en diversos escalones del mando, quienes guían, orientan y evalúan su desempeño como miembros del cuerpo armado.

Como requisito para ascender en cada uno de los niveles jerárquicos, aparte de mostrar en su hoja de vida unas condiciones profesionales y personales, deben aprobar unos cursos de capacitación acorde con el grado al cual se aspira. Las opciones de retiro se presentan cuando el gobierno por potestad lo llama a calificar servicios o por solicitud propia por tiempo de servicio cumplido.

En las Fuerzas Militares de Colombia, particularmente en el Ejército Nacional, se ha podido evidenciar la ausencia de un proyecto educativo orientado a la preparación para el retiro laboral; una vez el personal cumple el tiempo reglamentario para jubilarse, pasa a la condición de retirado, desconociendo por completo los aspectos que hacen parte de esta nueva etapa. Para los integrantes de la Fuerza, quienes permanecen en servicio por más de 20 años, este suceso se da sin ningún tipo de capacitación ni preparación, es evidente que el ingreso a esta etapa implica unas situaciones de diverso orden y no todas las personas están preparadas para asumirlas.

El advenimiento de la jubilación, le supone al militar, entre otras cosas, la necesidad de adoptar y adaptarse a un nuevo rol muy diferente al que ha desempeñado hasta ese momento, siendo necesaria, en muchas ocasiones, la reestructuración de los contratos sociales y familiares del individuo. Supone asimismo, la necesidad de desarrollar nuevas expectativas de comportamiento que estén acordes con este nuevo rol. Además, en numerosos casos, significa la pérdida de contactos sociales, pues muchos sujetos limitan sus relaciones sociales a su círculo laboral y al quedar fuera de éste, quedan fuera también del círculo social.

La repercusión de la jubilación puede incidir en varias dimensiones humanas del trabajador. Para los integrantes del Ejército Nacional éstas se pueden dar en varios aspectos: económicos, físicos, psíquicos, sociales y familiares, entre otras.

Los anteriores aspectos son el fundamento de la pregunta del trabajo de grado, la cual fue: ¿cuáles son las áreas y temas que debe abordar un programa gerontológico de preparación para el retiro laboral, dirigido a los integrantes del Ejército Nacional?

Como objetivo general se trazó el diseñar un programa gerontológico de preparación para el retiro laboral, dirigido a los integrantes del Ejército Nacional; y como objetivos específicos se determinaron: a) identificar los conocimientos que los futuros retirados del Ejército Nacional tienen en relación con la jubilación, b) establecer los aspectos que han influido en el estilo de vida de los actuales pensionados, c) analizar desde el referente teórico y conceptual, las necesidades expresadas por los miembros del Ejército Nacional, en relación con las áreas y temas que debe cubrir un programa de preparación para el retiro laboral y finalmente, d) determinar los aspectos, áreas y temas que debe contener un programa de preparación para el retiro laboral, dirigido a los miembros del Ejército Nacional.

El desarrollo del presente trabajo de investigación es importante para los miembros del Ejército Nacional, en la medida que el personal militar antes de abandonar las filas, sea capacitado sobre los aspectos psicológicos, sociales, económicos, familiares, que la etapa de jubilación le impone; de esta manera, su actitud frente a esta etapa será más positiva. Es importante también saber, cuáles son las implicaciones que este acontecimiento generará en su nueva vida y conocer los cambios que en todas las dimensiones del ser humano, el ya insinuante proceso de envejecimiento, trae consigo.

Los proyectos que el Ejército Nacional desarrolla como parte de las políticas orientadas a la promoción de salud y prevención de la enfermedad, desafortunadamente no tienen la cobertura hacia la totalidad de sus integrantes; la presencia de las tropas en regiones apartadas de la geografía nacional y la naturaleza de la misión que desarrollan, hacen que la ejecución de estos programas sea prácticamente imposible. El desarrollo de estas acciones definitivamente redundaría en una población más saludable y con mejores índices de calidad de vida, igualmente la Institución se vería beneficiada en la reducción de los costos en el área de la salud.

A nivel del círculo familiar, puede ser positiva la ejecución de este programa de preparación por cuanto el proceso de jubilación como tal, afecta al núcleo familiar,

pues es el directo beneficiario o afectado de las decisiones y proyectos que en esta etapa adelanta el jubilado.

Para el Ejército Nacional y en general para la Fuerza Pública, es necesario crear conciencia en los altos mandos, de la importancia de implementar esta preparación para todos sus integrantes, está comprobado como resultado de varios estudios, que: “*aquellas personas que trazan planes concretos para el período subsiguiente a la jubilación, afrontan ésta con expectativas más positivas que aquellas otras personas que habían pensado menos en lo que iban a hacer al jubilarse*”³. Una adecuada preparación para el retiro laboral, permite afrontar de una manera más positiva y gratificante este suceso.

Es importante para la sociedad puesto que la familia es el núcleo y soporte de ella, en la medida que una familia tenga una excelente calidad de vida, su aporte a la sociedad es muy significativo, y éste redundará en personas psicológicamente positivas, generadoras de paz y bienestar.

El presente trabajo de grado, como resultado de una investigación gerontológica, permite conceptualizar y aplicar procedimientos propios de una ciencia dedicada al estudio del proceso de envejecimiento; ésta tiene entre sus campos de acción el diseño y aplicación de proyectos dirigidos a diversos grupos poblacionales. Dentro de estas áreas de investigación se encuentra el componente de la preparación para el retiro laboral, se aborda la jubilación como suceso fundamental en la vida del trabajador desde una óptica interdisciplinaria, estableciendo los aspectos propios de este suceso, su incidencia en los estilos de vida del grupo poblacional objeto, y se generan planes, estrategias y acciones encaminadas a mantener o mejorar su calidad de vida.

El resultado del trabajo de grado se presenta en ocho capítulos, los cuales son:

- *La jubilación: historia y evolución.* En este capítulo se narra de manera general la evolución histórica del trabajo y el nacimiento de la jubilación como respuesta a la industrialización del trabajo.
- *Aproximación conceptual a la jubilación.* Aquí se plantean los diferentes conceptos que en torno al retiro laboral se han trabajado, igualmente se analizan las posturas conceptuales sobre la relación trabajo – jubilación.
- *Los programas de preparación para el retiro laboral.* En este capítulo se abordan los modelos de programas de preparación para la jubilación,

³ LERH, Ursula. *Psicología de la senectud*. Barcelona: Herder, 1995. p. 235.

experiencias y recomendaciones que han resultado de la aplicación de estos programas.

- *Referente legal.* En este capítulo relacionamos la normatividad legal en la cual se fundamenta la realización de estos programas como parte de las políticas de bienestar y seguridad social.
- *Referente institucional del Ejército Nacional.* Aquí se hace un recuento del origen del Ejército Nacional, su organización, funcionamiento, estructuras que lo integran, así como la clasificación de sus integrantes, incorporaciones y retiros.
- *Diseño metodológico.* Se describe el procedimiento aplicado en el presente trabajo, este contiene la línea de investigación, tipo de investigación, hipótesis, variables, población y muestra, así como los instrumentos de recolección.
- *Tabulación e interpretación de la información,* la cual está desglosada en dos partes: la primera corresponde al personal que se encuentra en servicio activo y la segunda al personal en uso de buen retiro.
- *Conclusiones, recomendaciones y el anexo,* correspondiente al programa de preparación para el retiro laboral.

1. LA JUBILACIÓN: HISTORIA Y EVOLUCIÓN

Para el pueblo judío, la jubilación era un acontecimiento que significaba el término de la esclavitud y la opresión, suponía un motivo de alegría, de liberación, una ruptura de las cadenas y obligaciones que los habían sujetado a lo largo de la vida. La celebración de esta fiesta incluía varios festejos; los esclavos eran puestos en libertad, y no se trabajaba durante aquel año. Esta liberación sería asimilada entre los primeros cristianos con un sentido espiritual de perdón y liberación de culpa: es lo que en contextos religiosos llaman “ganar el jubileo”. Por su parte los romanos adoptarían el término judío “Yobel” latinizándolo bajo el fonema judío y pasaría a las lenguas neolatinas con el significado de “júbilo”, pero también de “jubilación”.

Antes de aparecer la jubilación, las familias eran los núcleos fundamentales de producción y por consiguiente el varón era el eje de cada una de estas actividades; con el paso de los años el anciano no perdía su liderazgo y respeto, sino que asumía otras tareas y roles como consecuencia de la disminución de su capacidad física. Las decisiones familiares giraban en torno a su concepto, era venerado y apreciado por su experiencia y saber.

Al comienzo de la industrialización, los trabajadores mayores no sintieron un impacto mayor, puesto que tuvieron una participación importante en la fuerza laboral, y aunque la demanda de mano de obra era abundante en este período, hubo una convergencia de factores que plantearon a la jubilación como una medida necesaria, Saez Narro afirmó: *“Quizás el más importante fue el propio proceso de industrialización y, concretamente, la disminución del empleo agrícola, bajo el nuevo sistema de producción (la industria), la familia no poseía el control de los medios de producción, por tanto pocos eran sus propios patronos”*⁴. Adicional a ello, las labores industriales eran más rígidas y el trabajador se enfrentaba a tareas más agotadoras, afectando principalmente a los trabajadores mayores.

Los cambios sociales originados por la industrialización, lentamente dejan al trabajador mayor sin posibilidades de competir frente a la nueva estrategia laboral, en consecuencia y al no ejercer una función importante en la estructura económica familiar, la opción más viable a seguir es separarse de la comunidad familiar. Este fenómeno social hace que se replantee la responsabilidad de la familia en el sostenimiento y protección del anciano; al no existir la familia como núcleo de producción se hace necesario la creación de un seguro de vejez que cubra las necesidades del adulto mayor. En la actualidad, en el sector agrario se conservan

⁴ SAEZ NARRO y otros, Op. Cit., p. 7.

rasgos de este sistema en el cual el trabajador, a pesar de recibir su jubilación, realiza alguna actividad laboral.

Otro fenómeno que nace con el proceso de industrialización fue el de los sindicatos, éstos inicialmente establecieron como una prioridad dentro de sus objetivos, el logro de la seguridad financiera de los trabajadores mayores. Esta labor hizo que durante la segunda mitad y al final del siglo XIX aparecieran en algunos países, unos aislados planes de pensión privados; sin embargo fue hasta 1889 cuando aparece el primer programa público de pensiones a gran escala. Éste fue diseñado por Bismark en Alemania, y nace como respuesta a las presiones surgidas de la cambiante organización social y laboral que apareció con la industrialización.

La aparición del primer sistema de seguridad social, al igual que las repercusiones de las presiones sociales propias de este acontecimiento, contribuyeron de alguna forma, con el detrimento de la economía de los trabajadores mayores urbanos. Teniendo en cuenta que era necesario afrontar esas presiones y, que para lograr el adecuado desarrollo industrial y económico de Alemania se requería un gobierno fuerte, Bismark consideró como una medida obligatoria el diseño e implementación de un sistema de seguridad social. Esto con el fin de lograr el apoyo de las clases trabajadoras, del cual necesitaba para dar legitimidad al Estado y consolidarlo.

Este tipo de acciones orientadas a la población adulta mayor, así como las políticas de Estado que protegían al trabajador anciano, se extendieron rápidamente por toda Europa, siendo adoptadas por varios países que cerca del nuevo siglo diseñaron programas de pensiones públicas y sistemas de seguridad social. Posteriormente a Estados Unidos llegó la influencia de estos programas, pero fue hasta 1935 que se implantó, esto como respuesta a las dificultades originadas en la “gran depresión” que siguió a la crisis económica de 1929. Australia desde 1900 adoptó un sistema de pensión semi-público, también como consecuencia de la depresión económica de 1890.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, la evolución histórica de la jubilación, comienza en el periodo preindustrial, en donde la familia era la unidad básica de producción, y en el cual el retiro no existió realmente. El sujeto trabajaba mientras sus capacidades físicas se lo permitían. Cuando su estado físico le impedía seguir trabajando, la familia le proporcionaba la ayuda y el cuidado necesario. Por otro lado, tanto la familia como unidad de producción, como las pequeñas organizaciones de trabajo en que se encuadraban el resto de los trabajadores, se caracterizaba por su flexibilidad organizacional y por su habilidad para acomodar la disminución de la capacidad laboral de los adultos mayores.

Es conveniente anotar que debido a los escasos adelantos científicos y tecnológicos de la época, pocos trabajadores llegaban a edades avanzadas, con lo que el periodo de dependencia económica de los ancianos sobre los jóvenes era, por lo general corto, si es que existía. Surge entonces la jubilación, en la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las necesidades originadas de la sociedad industrial; en relación con la primera parte del siglo XX, aunque fue un periodo de valores cambiantes en lo que se refiere al trabajo y a la vejez, la mayoría de los trabajadores ancianos siguieron como mano de obra, porque un gran número continuaba en el sector agrícola o en otras ocupaciones propias. Sin embargo, hacia la década de 1930, los cambios llegaban a la mayoría de los países industrializados, y dieron al retiro mayor legitimidad y mayor aceptabilidad social.

El factor clave fue la “gran depresión”, que afectó a todos los países industrializados, fue la responsable de la quiebra de una serie de planes de pensiones privados, que se habían introducido en muchos países durante la década de los años 20. Ello produjo que la cantidad de ancianos pobres se disparara. De hecho las dificultades derivadas de ello en los años 30, fue el factor que legitimó socialmente y condujo a la conformación social de lo que hoy denominamos “Estado del Bienestar”.

Históricamente, muchas de los planes generados por la gran depresión, se aliviaron durante la Segunda Guerra Mundial en países como Gran Bretaña, Canadá y Estados Unidos; y otros, como Japón y Alemania, en los que la guerra devastó sus economías, el periodo de la posguerra fue un tiempo de reconstrucción. También supuso una época de renovado crecimiento económico, y fue el periodo del nacimiento del moderno Israel, que es, de muchas formas, una excepción entre las actuales sociedades industriales.

Por otro lado, en los países industrializados de Occidente, en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial se ha presenciado, seguramente, la tasa de crecimiento más rápida en el abandono de la mano de obra de los trabajadores mayores. El rápido crecimiento económico que siguió posterior a la Segunda Guerra Mundial, permitió a las economías de muchos países europeos reconstruir su aparato y su sistema económico. Los programas de pensiones privados proliferaron durante los años 40 y 50, en particular, como respuesta a las presiones de los sindicatos. En muchos países, hubo una renovada presión para jubilar a los ancianos anticipadamente y así facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo laboral, este tipo de presión fue mayor probablemente en el Japón.

El retiro se impuso más claramente durante la década de los 50 en el mundo industrial, y se fue haciendo cada vez más aceptable socialmente, el aumento de personas que alcanzaban el retiro, condujo a la institucionalización de este ciclo

de la vida. Éste se caracterizó por cierta ambivalencia: por un lado las medidas del estado del bienestar significaban un medio de control social sobre la población, y por otro lado, pretendían fomentar la independencia ofreciendo a la población en general, más recursos.

La madurez del retiro en la etapa de la posguerra y su creciente aceptación en la mayoría de la población de las sociedades industriales, se caracterizó por otro tipo de ambivalencia, tal como lo afirmó Ash en 1965: *“Una gran contradicción de hoy en día, es la habilidad para sostener una proporción en aumento de miembros no productivos en un momento en que los valores de la sociedad están dirigidos a la glorificación de los roles económicos y en general a las actividades relacionadas con la juventud. Aquí tenemos la cruz del problema socio-psicológico en la jubilación”*⁵.

Aunque esta fuerte orientación ética de trabajo y glorificación de la juventud, fue más fuerte en Estados Unidos, y quizás, alcanzó su punto máximo en 1960, también estuvo presente en otras sociedades industriales; sin lugar a dudas esta ambivalencia afectó a la gente mayor y llevó a actitudes negativas hacia la jubilación. Las actitudes hacia el retiro se han convertido en menos negativas en los últimos años, cuando el retiro mismo se ha hecho más frecuente y los ingresos de la mayoría de jubilados han aumentado.

Durante los últimos años se ha presentado la introducción de una serie de medidas dirigidas a alentar el retiro anticipado (en la mayoría de los países, antes de los 65 años). En Estados Unidos el retiro anticipado fue popular entre muchos trabajadores de fábricas, sobre todo entre quienes estaban insatisfechos con sus trabajos. También fue muy popular entre sus empresarios, que lo veían como un modo de afrontar el cambio tecnológico, sin tener que reciclar (o enseñar de nuevo) a los trabajadores mayores. De cualquier forma, sólo las sociedades industriales han sufrido un aumento en la proporción de personas que se consideran como viejas (alrededor de 65 años o más); al mismo tiempo, sólo las sociedades industriales han sido testigos de una disminución en la proporción de ancianos que son miembros activos de la fuerza laboral de esas sociedades.

El nacimiento de la jubilación se produce básicamente como consecuencia de los cambios registrados en la sociedad laboral a partir del siglo XIX; antes de éstos, la economía giraba en torno de las actividades agrícolas en el campo, posteriormente éstas fueron desplazadas por las actividades industriales y comerciales de la ciudad. La industrialización del trabajo trajo consigo cambios en las costumbres y comportamientos de la sociedad, obligando al diseño de políticas

⁵ Ibid., p. 14.

que se ajustaran al nuevo contexto social; como consecuencia de esto, se genera una serie de fenómenos entre ellos la jubilación, según Saez Narro: *“La jubilación es un fenómeno de la sociedad moderna industrial. Los anteriores sistemas socio-económicos en la historia de la humanidad, han tenido un número variable de ancianos, pero ninguna ha tenido la cantidad o la proporción que tienen las sociedades industrializadas de nuestros días. Mas aún: los ancianos de las anteriores sociedades, no eran personas jubiladas: no existía ese papel”*⁶.

Hubo otro factor decisivo para el nacimiento e institucionalización de la jubilación en la sociedad moderna, éste se origina con la misma industrialización y coincide históricamente con ella: el aumento de la esperanza de vida. Este hecho obliga a los gobiernos a replantear sus políticas, por cuanto cada vez se incrementa el número de personas mayores que en cada generación llega a la “tercera edad” (utilizando los 65 años como el ingreso a esta etapa), con la consecuente disminución de oportunidades laborales reenumeradas. Por ejemplo, en Estados Unidos, las probabilidades para los hombres blancos nacidos en 1905 de llegar a los 65 años, eran aproximadamente del 66%; contrario a esto, para quienes nacieron 40 años atrás, en 1865 (año que se utiliza frecuentemente como principio de la era industrial en Estados Unidos) era sólo del 53%.

Estas estadísticas permiten demostrar que a medida que transcurren los años, se incrementa el porcentaje de población por cada generación, que alcanza una longevidad superior a la generación anterior. Pero contrario a esto, en el mismo lapso la proporción de trabajadores de una generación determinada que continúan con su rol de trabajadores hasta llegar a la ancianidad, ha ido disminuyendo. Por lo anterior, los teóricos del adulto mayor continúan considerando el aumento del promedio de vida como un factor decisivo en la jubilación. Adicional a ello, es importante considerar los efectos de la competitividad intergeneracional, ante la demanda de la mano de obra.

El aumento de los planes de retiro anticipado, permitieron reducciones de plantilla en la década de los 60, los 70 y los 80, el retiro en edades más tempranas era ya normal en Japón mucho antes (aunque muchos japoneses volvían a trabajar después de la jubilación oficial).

Durante los años 70, el mundo industrial se encontró inmerso en una crisis económica fomentada, principalmente por la escasez de petróleo y la inflación, países como Alemania y Suiza, que habían disfrutado tradicionalmente del pleno empleo durante la posguerra, experimentaron altas tasas de desempleo. El crecimiento económico llegó a detenerse y aún no ha logrado su recuperación.

⁶ Ibid., p. 8.

La crisis económica de los 70 afectó la jubilación de forma diferente en el mundo industrial, aunque en la mayoría de los países se hizo un esfuerzo considerable para resolver el desempleo con la jubilación anticipada, en Estados Unidos por ejemplo, se produjo un fenómeno aparentemente paradójico: en 1978, la legislación aumentó la edad de la jubilación obligatoria de los 65 años a los 70.

Esta norma fue coherente con los valores americanos, que se oponían a la jubilación obligatoria, como mostró la opinión pública durante la década de los 70. Pero llegó en un momento en que los sindicatos, la administración, el gobierno y los trabajadores mismos, consideraban la jubilación anticipada como más oportuna que la nueva normativa. Así, a pesar de la capacidad para continuar trabajando hasta los 70 años, la mayoría de los norteamericanos escogían retirarse a los 65 años o antes. La jubilación anticipada, por ejemplo, se veía en Europa Occidental como la clave hacia donde puede dirigirse el problema del desempleo juvenil; la presión en la jubilación anticipada fue especialmente fuerte en Francia.

La aplicación de medidas conducentes a la jubilación anticipada ha sido tan fenomenal, que los modos en los que la gente se retira ahora de la actividad laboral, se han transformado totalmente en una nueva fase: la “prejubilación” se ha insertado en la escala de edad, lo que alarga los años hasta el fin del trabajo y hasta el comienzo del retiro real. Esta nueva política social ha generado cambios sin precedentes, ha llevado a una organización completa de los últimos años del ciclo de la vida, introduciendo un periodo real de vida después del trabajo; este periodo, que ahora dura casi 30 años, tiende a hacerse tan largo como el tiempo en que está en la fuerza del trabajo.

El empuje hacia la jubilación anticipada es bastante evidente también en otros países europeos, siendo España un ejemplo de ello. Como expone Munich en 1987: *“La tendencia hacia la jubilación anticipada, va acompañada del aumento de la longevidad, convirtiéndola en la “tercera edad”, que empieza a ser tan larga como la segunda edad, o los años que se trabajan”*⁷.

Pero la jubilación anticipada trae consigo otros problemas colaterales, aunque en muchas sociedades industriales se piensa en el retiro anticipado como una medida necesaria para dar oportunidades de trabajo a los jóvenes (hoy se pone en duda que la jubilación anticipada sea fuente de mayor número de puestos de trabajo reales para quienes pretenden acceder a ellos), también se está clarificando que el sostenimiento financiero de más gente durante el retiro, es una tarea difícil, en particular cuando el crecimiento económico es lento en la mayoría de los países.

⁷ Ibid., p. 16.

También está claro, que la mayoría de las sociedades industriales demográficamente envejecidas, no han llegado a dominar las tendencias demográficas actuales y sus implicaciones. Alemania, por ejemplo, tiene un problema particularmente grave, debido a las tasas de fertilidad que están considerablemente por debajo del nivel de sustitución.

Así el problema de este país radica menos en el incremento del número de personas que están en edad de trabajar, las perspectivas para financiar la jubilación, en ausencia del incremento de la fertilidad o la inmigración de los jóvenes de otros países, parecen desoladoras; y dado, que las tasas de fertilidad están por debajo de los niveles deseables en numerosos países occidentales, el anterior problema podría generalizarse a todo el mundo industrial.

No es completamente claro como se genera la competitividad intergeneracional en los trabajos, ni en que medida el envejecimiento de la población se convierte en un aliado de éste, pero a la larga el desarrollo de esta competitividad, lo hace parecer evidente, y está también claro que fuera de este conflicto de intereses, dentro de la sociedad industrializada y altamente diferenciada, la cual resalta la fuerza laboral joven, así como las nuevas ocupaciones, se margina a las personas mayores de cualquier oportunidad laboral.

Saez Narro afirma así mismo, que: *“La jubilación no fue solamente el resultado de la competitividad intergeneracional, sino también del rápido cambio tecnológico, que convierte en obsoletas las habilidades de los mayores (por falta de inversión en ellos)”*⁸. Vale la pena anotar que los proyectos de pensión, legitimados por las legislaciones en jubilación obligatoria, y orientadas como una herramienta para tratar la pobreza y el desempleo originado por la industrialización del trabajo y la segregación, iban, en la mayoría de los casos, en contra de los intereses de los propios trabajadores ancianos.

La jubilación devalúa la posición y disminuye el status del anciano en la sociedad, colocándolo en una situación de dependencia. Dowd sostiene que: *“La jubilación es la fuente de mayor desigualdad entre los ancianos y los jóvenes. La gente mayor, en la sociedad moderna, debido a su exclusión en los mercados del trabajo, está en desventaja en sus relaciones intergeneracionales”*⁹.

Analizando esta postura, es claro que la jubilación ha convertido al anciano en un ciudadano de segunda clase, y que las legislaciones que reglamentan el retiro obligatorio de todas las sociedades industriales, se convierten en una forma de discriminación y estricta marginación teniendo como fundamento la edad

⁸ Ibid., p. 10.

⁹ Ibid., p. 10.

cronológica. Adicional a esto, se asume como una realidad irrefutable la teoría del “deterioro” del envejecimiento biológico según la cual, el trabajo y el agotamiento disminuye la capacidad del sujeto para trabajar. Al respecto Atchely comentó:

“Sabemos que el agotamiento producido por el trabajo no se produce bajo las condiciones de trabajo de hoy en día; pero cuando la persona trabaja un promedio de 10 horas diarias, seis días a la semana parecía correcto, principalmente porque el trabajo industrial era duro y los trabajadores tenían poco tiempo para recuperarlo. Además había poco interés por la demostración científica de semejantes teorías y, solo ocasionalmente, se podían encontrar casos de debilidad entre los ancianos que reforzaran esta idea”¹⁰.

Es necesario, además, para poder explicar la jubilación como un fenómeno socio-histórico único, tener en cuenta otros aspectos:

- El surgimiento de una tecnología capaz de obtener un producto nacional bruto y unos ingresos superiores, que permitieran una disminución en el total de horas de trabajo necesario para proporcionar un aumento del nivel de producción.
- La aparición de otras formas de abastecimiento, capaces de producir un nivel de vida considerado aceptable y deseable, con una inversión menor de mano de obra, junto con un aumento, debido a la disminución de la mortalidad en el número de años que se permanece como mano de obra.

Aunque no se hubiese producido un aumento de la proporción de personas que alcanzan los 65 años o más, otra opción hubiese sido exonerar una considerable cantidad de trabajadores de tener que producir bienes y servicios. Esto, sin considerar otras alternativas para la distribución del trabajo; por ejemplo, un tema muy válido actualmente: mayor reducción de horas de trabajo entre la población activa, en lugar de una reducción en la mano de obra. Es preciso aclarar que la jubilación no ha existido siempre, es una “necesidad” ajustada de los nuevos sistemas sociales y, más concretamente, se origina como resultado de las distintas revoluciones industriales y tecnológicas.

¹⁰ Ibid., p. 11.

2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA JUBILACIÓN

Hasta hace pocos años se podía afirmar que sólo había dos fases en la vida: la primera era para aprender, la segunda para trabajar ejerciendo una profesión. En la actualidad, existe una tercera constituida por la recompensa de las dos anteriores, el placer del retiro, pudiendo considerar desde este punto de vista, el retiro como un derecho, como una reivindicación ciudadana.

Actualmente Saez define la jubilación como: *“El momento en que de una manera u otra, el anciano deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción”*¹¹. Según Felipe González, la jubilación sería: *“El mecanismo mediante el cual, se aparta al sujeto de su trabajo al llegar a una determinada edad. Su fundamento social estriba que el anciano es una persona que ya no produce, por lo que se le aparte del mundo laboral aunque, se le asegure mínimamente su existencia durante el resto de sus días”*¹².

Esta nueva etapa de la vida, que la sociedad nos presenta como un descanso merecido después de una dura vida de trabajo, se convierte muchas veces en el paso brusco de la actividad a la inactividad. Es el “retiro guillotina”, como lo define Alfredo Sauvy. La investigación internacional ha presentado constantemente y desde los primeros pasos de la Gerontología moderna, el alejamiento de la vida profesional y la adopción del rol de jubilado, como “situación típica básica de la persona de edad avanzada” y como “iniciación” propiamente dicha de la vejez, socialmente se reconoce a la jubilación como el comienzo de un nuevo ciclo de la vida.

Generalmente, el paso de un ciclo a otro de la vida, requiere adaptación a las nuevas circunstancias y demandas sociales; el paso del trabajo al retiro, no siempre es suave y continuo, pues como afirma Calvo Melendro: *“El trabajo no sólo está integrado profundamente en todas las áreas de la vida, sino que normalmente determina en cada individuo sus básicas gratificaciones y auto-respeto, y cuando se pierde, existen más posibilidades de que pueda aparecer una crisis”*¹³.

Pese a todo esto, no debemos cometer el error de aceptar el llamado “síndrome de jubilación”, el cual se considera como una visión de la jubilación estrecha y sesgada. Una percepción negativa de la vejez supone que la jubilación por sí misma es causa de problemas que conducen a un quebrantamiento de la salud

¹¹ Ibid., p. 12.

¹² Ibid., p. 14.

¹³ Ibid., p. 23.

física; esta postura la plantea Calvo Melendro así: *“El retiro, en su aspecto médico, fisiológico, es actualmente el principal acelerador del envejecimiento. Esta jubilación que sobreviene en un momento donde el hombre está todavía en plena posesión de sus facultades, tiene consecuencias psicológicas desastrosas”*¹⁴.

Los estereotipos tan difundidos, según los cuales la jubilación provoca un fallo de la salud, hace muchos años fueron descartados, la creencia de los efectos patógenos de la jubilación no puede seguir manteniéndose de ninguna manera. Igualmente, la afirmación de que las personas que trabajan hasta alcanzar el límite reglamentario de edad, experimentan una sobrecarga que rebasa su capacidad física de rendimiento y que una vez pasados los 65 años, se “desplomán”, de pronto es tan errónea como la que asegura que una jubilación voluntaria, antes de la edad legal, promete más años de bienestar para la salud.

Se visualiza en el cese de la actividad profesional, el riesgo de una reducción del rendimiento y de las actividades físicas que se suma a la limitación de las actividades sociales e intelectuales; y ello por causa de la desaparición de las exigencias planteadas por la profesión. La consecuencia es la atrofia por inactividad de todos estos sectores que superan en la realidad, a la determinada por el declive ajeno a la edad biológica. La única fecha y la normativa con la que el sujeto se encuentra a lo largo del ciclo vital, es la de la jubilación, la mayoría de investigaciones han evidenciado que esta medida produce un tremendo impacto en toda persona trabajadora.

Las investigaciones internacionales llevadas a cabo por Thompson en 1958, Streib y Orbach en 1967, fijan sobre todo la atención en la importancia de la actitud de expectativa respecto de la próxima jubilación, e intentan demostrar que una anticipación del “status de jubilado” facilita la concepción del rol de jubilado más detallada, así como una mejor adaptación a la separación de la actividad profesional.

Desde el primer momento, las investigaciones realizadas por Ash en 1966, Oliver en 1960, Anderson en 1966 y Phelps en 1966, constataron que: *“aquellas personas que trazaban planes concretos para el período subsiguiente a la jubilación, afrontaban éstas con expectativas más positivas que aquellas otras personas que habían pensado menos en lo que iban a hacer al jubilarse”*¹⁵. Se comprobó que a mayor grado de información general acerca de esta etapa, (referente a la cuantía de pensiones, la cuestión de los seguros y la vivienda, etc.), más expectativas positivas se generaban.

¹⁴ Ibid., p. 24.

¹⁵ Ibid., p. 32.

Así mismo, desde las primeras experiencias con el “Consejo de Prejubilación”, Ash en 1966 y la “Educación para la Jubilación”, Oliver en 1960, cuya misión era, mediante un asesoramiento intensivo iniciado a los 55 años, hacer que el trabajador dirigiese su mirada al futuro y se entrenara para una “época inesperada de ocio forzoso”, Heron, Burgess y Mack, Deavidson y Kunze Charles en 1971, mostraron que tal preparación brindaba la posibilidad de adaptarse a la nueva situación. Se pudo establecer de acuerdo con las experiencias logradas con el programa pre-retiro, que se duplicaba la cifra de los trabajadores que a raíz de una preparación de esa índole, se mostraron más bien dispuestos a abandonar el mundo laboral.

Esta tendencia ha seguido confirmándose en repetidas investigaciones, estudios de Pollack, Kahn y Goldfard en 1958, señalaban que: *“Una buena educación anterior y una buena preparación para la jubilación conforman una importante protección de la personalidad contra la aparición de sentimientos de desamparo, para los cuales se reflejan en un aumento del eficaz funcionamiento personal y social del anciano”*¹⁶.

Estos autores concebían tres tipos de personalidades que tropiezan con especiales inconvenientes en lo que concierne a la jubilación:

- El genuinamente obsesivo, cuya vida gira en torno al trabajo y siempre ha visto en las vacaciones, incluso en los domingos, un elemento perturbador.
- Otros que encuentran en el alejamiento de su trabajo una depresión parecida a la que sienten cuando pierden un ser querido.
- Otro grupo lo constituyen las personas que utilizaban el trabajo como medio de sentirse útiles, porque tenían algo de valor para ofrecer; a éstos les obsesionan los sentimientos de inutilidad y de vacío, que durante la vida trataron de dominar. En muchas ocasiones, los problemas vinculados con el retiro parecen estar determinados por su nivel cultural.

José Fortaleza, en su publicación, *Anales de psicología*, de la Universidad Complutense de Madrid, expresa que: *“El trabajo para la gran mayoría de las personas ocupa un puesto central en su vida y que aparte de ser el medio habitual para ganarse el pan, cumple otros objetivos igualmente esenciales: auto*

¹⁶ Ibid., p. 34.

expresión, relaciones sociales, oportunidades para aprender, mejor servicio a la sociedad y mejor calidad de vida.”¹⁷.

El retiro se asocia con una serie de ideas y sentimientos, algunas veces contradictorios, la nueva situación que supone la jubilación muestra una mezcla de ventajas y desventajas, pero lo que verdaderamente determina la actitud que el recién jubilado adopte ante las perspectivas que se le abren, depende más de los hechos o realidades concretas que pueda evidenciar a la hora de planificarlo.

En términos generales se podrían contabilizar como ventajas:

- La disponibilidad de tiempo para hacer lo que se desea o aparece. De igual forma, la posibilidad de sentirse dueño y señor de su tiempo para poderlo distribuir o emplear a su antojo. El tiempo libre puede considerarse como una riqueza de inestimable valor, siempre que se sepa administrar inteligentemente.
- El fin de todo aquello que en el empleo retribuido resultaba incómodo o fastidioso, como fruto del carácter impositivo.
- El fortalecimiento de la convivencia de las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta las oportunidades de que se dispone para compartir los avatares de la vida cotidiana con la pareja, los familiares y los amigos.

Pero en contrapartida, la jubilación implica también:

- Abandono de las actividades que se hacían en el trabajo, o a causa de él con las que se estaba familiarizando. Quizás, también, aún sin reconocerlo, abiertamente encariñado.
- Pérdida de un rol funcional en la sociedad con todas sus consecuencias: prestigio, poder, influencia y autoestima (la autoestima de un sujeto es en buena parte, el reflejo de la imagen que la sociedad le devuelve).
- Aparición de un tiempo vacío que hay que poder, querer y saber como llenarlo.
- Limitación de las oportunidades de comunicación interpersonal, lo que puede derivar en un plazo no largo en aislamiento y soledad.

¹⁷ FORTALEZA, José A. *La preparación para el retiro* [online]. Universidad Complutense de Madrid (España): *Anales de psicología* 1990 p. 106. Disponible en Internet: < www.um.es/analesps/>

Para el diseño de un programa de preparación para el retiro laboral, es necesario analizar los distintos estudios, así como las conclusiones que sobre el particular se han desarrollado. De la misma forma, la aplicación de los términos retiro laboral y jubilación. Según Ricardo Moragas, la palabra jubilación despierta una serie de inquietudes, tanto en el futuro como en actual retirado, esas expectativas varían mucho de una a otra persona y dependen de muchos factores: *“La jubilación constituye motivo de alegría o contrariedad, según la formación, el nivel educacional, el puesto de trabajo o una serie de variados factores de la vida laboral y social de cualquier persona”*¹⁸.

Por esto, la preparación para el retiro laboral se convierte en un paso más que necesario, obligatorio para todas las empresas e instituciones; el diseño de un programa, debe obedecer a una acertada planeación, y como resultado de un estudio de las características particulares de la población objeto.

La jubilación representa el ingreso a una nueva etapa de la vida que, en la medida que se asuma una posición negativa, puede afectar los sentidos de identidad y autoestima, que con el ciclo laboral estaban bien arraigados; se pueden presentar desequilibrios tanto en la salud física como mental, y es lógico que también esto implique un deterioro en las relaciones sociales y familiares. Por esto, la capacitación que se brinde, debe incluir un temario que oriente al futuro jubilado sobre la problemática que se desprende de este acontecimiento, así como la manera de asumir los cambios propios de esta nueva etapa.

Moragas Ricardo ha clasificado los factores que intervienen en el proceso de adaptación al retiro laboral en tres grupos: *“Individuales, materiales y sociales. Esta clasificación tiene su paralelismo en el muy conocido refrán popular “salud, dinero y amor”, el cual ha sido orientador de tantas generaciones en el pasado y aún válido actualmente”*¹⁹.

La salud es un estado en el cual se combinan aspectos biológicos, fisiológicos y psíquicos, los cuales determinan un grado de bienestar a nivel homeostático. Dependiendo de este grado de bienestar, el individuo proyecta actitudes positivas frente a diversos sucesos de su vida; si la salud es excelente, el trabajador puede tener varias opciones: anhelar el retiro para disfrutar de otras actividades o se siente muy satisfecho y físicamente motivado para continuar al frente de sus obligaciones; en cambio, si está enfermo y presenta limitaciones para realizar sus labores, cree que una vez jubilado recuperará su salud.

¹⁸ MORAGAS, Ricardo. *La jubilación, un enfoque positivo*. Barcelona: Grijalbo, 1989. p. 9.

¹⁹ Ibid., p. 11

Hay unos aspectos que también hacen parte de la salud de la persona, pues como tal no se puede tratar únicamente del bienestar corporal, sino que unido a ello, hay factores síquicos que moldean la personalidad del individuo, tales como: la motivación, la memoria pasada y presente, los deseos y gustos, la inteligencia, entre otros. Estos aspectos se juntan con el cuerpo para determinar el verdadero nivel de salud.

Normalmente el término jubilación se asocia con la mensualidad que el pensionado recibe y con la cual satisface sus necesidades básicas. A través de los años, la pensión se ha convertido en el objetivo primordial que desean lograr los trabajadores, con el fin de asegurar su estabilidad económica en el futuro. Con el correr de los años el concepto de economía y ahorro considerados hasta el momento una virtud, se han convertido en algo incierto que los trabajadores jóvenes no asumen como garantía, pues observan cómo los mayores a pesar de haber ahorrado durante muchos años, no tienen asegurado el bienestar.

Una vez se jubila el trabajador ve como su nivel de calidad de vida disminuye y, por consiguiente, busca por todos los medios disminuir sus gastos y obligaciones; la mejor manera es conseguir los bienes y servicios a un costo inferior del resto de la población. Si bien es cierto que, esto permite de alguna manera afrontar el alto costo de la vida y la reducción de sus ingresos, su autonomía y su dignidad personal se pueden ver afectadas.

Otro aspecto, igualmente importante, es el amor, este sentimiento gobierna la mayoría de acciones en el ser humano, no se trata solamente del amor de pareja, es el amor en todas sus manifestaciones, el cual puede ser fuente de placer, alegría, motivación o, por el contrario, de desilusión, desamor, decepción y tragedia; también está el amor a lo material, al trabajo, a la familia, a los compañeros, entre otros. La jubilación implica modificar de alguna manera los ingredientes que hacen parte de esas relaciones y limitarlas, cambiarlas o suprimirlas.

Una vez que el trabajador deja su ocupación, en la mayoría de los casos rompe su cadena de amistades, especialmente la que tiene que ver con su círculo laboral. Por ello, es necesario replantear estas relaciones, si bien es cierto, no se cuenta con el mismo tiempo y espacio por parte de ellos, el jubilado sí cuenta con el tiempo y, por lo tanto, puede acomodar y rediseñar su esquema social.

El doctor Santiago Perdomo Escobar, en su obra "*Manual práctico de Gerontología*", hace un breve análisis acerca de las implicaciones que este suceso acarrea en los trabajadores, las capacidades productivas de los potenciales jubilados y los jubilados propiamente dichos. Plantea la necesidad de que estas

personas continúen vinculadas laboralmente, pero con algunas condiciones especiales:

“El problema del retiro y jubilación de las personas mayores está lleno de dificultades, no habiéndose encontrado todavía una solución adecuada que sea satisfactoria, tanto desde el punto de vista del individuo como de la sociedad. La jubilación forzosa a una edad determinada con paso brusco de trabajo a la ociosidad completa, adolece de serios inconvenientes; la aplicación de un índice de utilidad es difícil en muchos casos, defectuosa en otros y causante de un mayor trauma psíquico”²⁰.

El doctor Perdomo plantea la opción de fomentar exenciones y beneficios tributarios para aquellas empresas que contraten adultos mayores dentro de su planta de personal, esta vinculación inclusive se puede dar por medios tiempos y su campo de acción tendría que ver con las destrezas y experiencias adquiridas a lo largo de su periodo laboral. Esto con el fin de mejorar de alguna manera el nivel de vida de estas personas y así mismo, las empresas se beneficiarían con el aporte que ellos pueden dar a los trabajadores jóvenes o a los menos experimentados.

El Teniente Coronel ® del Ejército, Jaime Medina García, en 1993 escribió un libro titulado *“Como prepararse para el retiro desde el primer día de trabajo o de escuela”*. En él se analizan varios ensayos y obras que tratan el tema del retiro laboral. El Coronel Medina plantea la necesidad de que el mismo trabajador asuma desde el inicio de su carrera militar una preparación para el retiro, propone, además, que en la mitad de la carrera se retire forzosamente a los miembros de la Institución por un lapso de dos años, esto con el fin de que experimenten el paso de la vida laboral al retiro y se capaciten en actividades que puedan desarrollar en la etapa posterior a éste.

Esta propuesta no es muy viable en la medida que la Fuerza tendría que asumir unos costos en reentrenamiento una vez este personal se reintegre, así mismo, el trabajador no asumiría una conducta responsable frente a este retiro provisional, por cuanto se tiene la certeza que al término de los dos años será re-incorporado. En esta obra se brinda una información acerca de los aspectos legales, psico-sociales, jurídicos y económicos, que hacen parte de este suceso. No se plantea en la misma, la necesidad de un programa como tal para la preparación, sino que se dan a conocer diversos aspectos que el futuro jubilado debe tener en cuenta a

²⁰ PERDOMO ESCOBAR, Santiago. *Manual práctico de Gerontología*. Bogotá: Megacolor impresores, 1993. p. 26.

la hora de decidir su retiro. Esta obra no hace parte de una publicación oficial, ni representa la postura de alguna de las Fuerzas Militares.

De lo anterior se deduce que, el retiro laboral o jubilación es un suceso trascendental en la vida de una persona, que la preparación para éste debe obedecer a una planeación y análisis de la población objeto. Se debe considerar durante la planeación de este programa todos los aspectos que influyen en la calidad de vida de las personas y que su desarrollo requiere el concurso de un equipo interdisciplinario que colme las expectativas y necesidades de los potenciales jubilados.

3. PROGRAMAS DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL

Es indudable la necesidad de preparar al trabajador para el cambio que supone la jubilación, este cambio, en ocasiones tan radical, que en un espacio de tiempo muy corto, el sujeto pasa de ocupar un rol muy concreto, dentro de una estructura de producción determinada y, por consiguiente, de tener una actividad normal, a ser un sujeto pasivo, en relación con la actividad que desarrollaba.

Los programas de preparación para la jubilación deben ir enfocados a tratar de aliviar los problemas e inquietudes más angustiantes que pueden surgir en el individuo. Según la mayoría de las investigaciones estos problemas están relacionados fundamentalmente con:

- *Problema económico.* Derivado de las exiguas jubilaciones.
- *Problema de salud.* Derivado del proceso de envejecimiento y de la patología crónica asociada al mismo.
- *Problema del sentimiento de inutilidad.* Derivado de la marginación que se ejerce en la sociedad actual sobre el individuo no productivo en bienes materiales.
- *Problema del nuevo rol en las relaciones familiares y sociales.*
- *Problema de la vivienda.* Derivado de la incapacidad de mantener la vivienda propia por causas físicas, psíquicas o económicas, lo que da lugar a una perspectiva de incierto panorama, respecto a la futura convivencia del geronte.

Un aspecto que se ha de tener en cuenta en el momento de la confección de programas de intervención, es la cuestión de las tareas evolutivas, éstas describen los requerimientos y limitaciones de oportunidades, y proporcionan el ambiente social al individuo de una determinada edad. Se puede pensar que el enfrentamiento con éxito a una tarea relacionada con su propio nivel de edad, proporciona y desarrolla la competencia y diferenciación de la personalidad del individuo.

En este sentido, el propósito de la educación con los adultos y las personas ancianas, consistirá en ayudar al individuo a afrontar las diferentes tareas evolutivas características de su edad y, particularmente, a afrontar este importante paso, el del retiro, con una actitud positiva hacia nuevas formas de vivencias que

éste puede llevar consigo. Los programas de intervención concretos, han de ser diseñados en función de objetivos concretos.

Sin embargo, la intervención será más efectiva si no se hiciera ya en la edad adulta, sino en las edades intermedias e iniciales del ciclo vital, ya que es ahí, en esos años, donde más se concentra el poder de la sociedad en las manos del individuo y, de alguna manera, se podría planificar el periodo de jubilación, como un acto de auto-jubilación. Se cree que iniciar el programa concreto con un espacio de cinco años antes de la fecha de jubilación, puede ser lo más indicado. La experiencia ha señalado que si la preparación se realiza mucho antes del retiro, se encuentra una cierta resistencia por parte de los sujetos y, si se hace demasiado tarde, el trabajador no tendrá tiempo para integrar estos conocimientos y aplicarlos a la preparación de su propia jubilación.

Los nuevos programas de intervención estarían guiados por el objetivo de los individuos mismos, de cualquier edad, a lo largo del ciclo vital, éstos podrían llevarse a cabo en los lugares más adecuados, desde la escuela hasta los centros de reunión social y servicios sociales: la fábrica, el lugar de trabajo, sería el lugar ideal para quienes están en actividad.

No se debe olvidar que todo programa de intervención debe ir dirigido a adecuar al sujeto a este momento del ciclo vital, por lo tanto, en cada uno de estos programas deben estar presentes todas las variables representativas del contexto social de la nueva vida hacia la que el sujeto se dirige. Se debe dotar al sujeto de las habilidades necesarias para resolver los problemas que en su nuevo estado se le van a plantear.

Son muchos los modelos de preparación para la jubilación que se han diseñado, se puede constatar gran cantidad de cambios que han surgido desde los primeros programas hasta los actuales. Con respecto a estos primeros programas, Kasschau en 1973, después de estudiar los resultados de diferentes programas de preparación para la jubilación, determinó las siguientes conclusiones:

- Existe una gran confusión con respecto a si la función de un programa es aconsejar o planear.
- En muchos programas, se proporciona información sobre las ofertas de los patrones, más que información sobre los beneficios de la jubilación.
- Probablemente, la función más útil del diseño de muchos programas, es alentar a los empleados a realizar su propia planificación.

- Se recomienda diseñar programas patrones más cuidadosamente, así como instrumentos para su implantación y realizar evaluaciones basadas en los objetivos del programa.

En la actualidad, muchos países han incluido la preparación para el retiro laboral en sus planes de desarrollo. Así mismo las instituciones de educación superior han orientado el perfil profesional del estudiante con miras al diseño de planes y acciones relacionadas con la jubilación. Por ejemplo, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, con sede en la república de Argentina, como resultado de diversos estudios adelantados, ha determinado que: *“Los programas de preparación para la jubilación deben ser diseñados con el fin de mitigar el trauma que puede producir a los trabajadores de mayor edad, el pasaje de la vida laboral a una jubilación consagrada principalmente a las actividades libres”*²¹.

El objetivo fundamental de un programa es suministrar la información necesaria y las herramientas de planeamiento, que permitan al individuo tomar las decisiones adecuadas frente a su inevitable jubilación. Por ello, deben incluir temas relacionados con el cambio de roles y de actividades, planeamiento financiero, mantenimiento de la salud, nutrición, educación permanente, voluntariado y actividades para desarrollar en el tiempo libre.

Rowen y Wilks en 1987, consideran que un modelo de planificación para la jubilación que quiera tener éxito, debe ser un modelo preventivo, que controle factores tales como la pérdida de identidad, problemas matrimoniales, alcoholismo y soledad. Además se sugiere que se deben incluir módulos educativos referentes a finanzas, consideraciones legales, alojamiento, consumo, planificación de la salud, aspectos socio-psicológicos y el impacto de jubilación en la familia. Se debe adiestrar también en el uso del tiempo libre, voluntariado, participación en la comunidad, segundas carreras y expectativas. Una buena disposición ante la jubilación, hará que el sujeto manifieste conductas más ajustadas a la realidad durante este periodo. Ello facilitará los niveles positivos de socialización, la auto-percepción y las relaciones con los demás.

Las concepciones del hombre formuladas por Schein en 1970 y A. Monk en 1982, permiten establecer cinco modelos de programas de preparación para la jubilación: racional-económico, social, auto-actualización y complejo; se agrega una quinta centrada en la teoría de la crisis. Dichos modelos se describen a continuación:

²¹ ODDONE, M. Julieta. *Los trabajadores de mayor edad* [online]. Buenos Aires (Argentina): Consejo latinoamericano de ciencias sociales, 1994. Disponible en Internet: <www.redadultosmayores.com.ar>

Modelo racional-económico: las personas están motivadas básicamente por el propio interés económico y su vida después de jubilarse se asemeja bastante a la vivida hasta entonces, centrándose en valores orientados hacia el trabajo y permaneciendo "activo" en un sentido productivo. Los programas que responden a esta concepción fomentan el ejercicio de roles voluntarios comunitarios o cívicos, como una modalidad de equilibrar el poder perdido. Hacen hincapié en el ajuste del individuo, sometiéndolo, en algunos casos a una explotación camuflada y no al mejoramiento de los medios con que cuenta y de sus condiciones de vida.

Modelo social: sostiene que la necesidad fundamental del hombre, que supera incluso la motivación económica, es la pertenencia, de ser aceptado por los demás. El objetivo que persiguen estos programas es el de capacitar a los individuos para asumir nuevos roles, intentando modificar actitudes de resistencia al cambio.

Modelo humanista-existencial: estos programas conciben la jubilación como una gran oportunidad para liberar las capacidades creativas de las personas. Están centrados en el enfoque de la "andragogía", es decir la teoría y método sobre el aprendizaje adulto basado en su experiencia individual como fuente de aprendizaje. Los programas según este modelo intentan desarrollar la auto-aceptación, la capacidad para comunicarse con los otros y la confianza en contextos sociales que ayudarían efectivamente a la solución de los problemas.

Modelo sistémico: sostiene que los modelos anteriores son simplistas ya que no perciben al hombre como un sistema complejo y altamente variable. Ante el hecho jubilatorio dos individuos con historias parecidas reaccionarán de manera diversa. Los programas estandarizados no servirían, por lo que se debería trabajar de manera individualizada. Si bien el costo de estos programas es muy alto, tienen un efecto preventivo importante a partir de la atención precoz y detección de crisis inminentes.

Modelo orientado hacia la crisis: son programas que se centran en la crisis como componente inevitable de la jubilación. Favorecen por parte de las personas prontas a jubilarse la aceptación de las pérdidas que la jubilación conlleva y la preparan para la "elaboración del duelo".

La preparación para jubilación se debe enfocar como la transición hacia una etapa nueva y desconocida de la vida que, de asumirse como un hecho negativo, puede representar una variación en la identidad y autoestima de la persona, esto en razón de su relación con el trabajo. Es posible también, que se presenten alteraciones tanto en la salud física como mental, igualmente las relaciones sociales y familiares se pueden ver afectadas.

La manera como el trabajador se adapte a su nueva condición va a depender de varios aspectos, entre ellos vale la pena resaltar: el grado de preparación para el retiro, la personalidad del individuo, la capacidad para enfrentar nuevas situaciones, la iniciativa, el nivel de autoestima y sobre todo, el proyecto de vida que haya trazado antes de decidir su retiro.

Otros son los *recursos económicos*, los cuales permiten la satisfacción de sus necesidades básicas, nivel de sus interacciones sociales, participación en diversas actividades sociales no vinculadas al trabajo, y otros intereses alternativos (*hobbies*) que le posibiliten estructurar su tiempo productivamente. Además, éstos le proporcionan: grado de salud, bienestar físico y red de apoyo social con que cuenta.

Los estudios gerontológicos han demostrado que la sociedad presta gran atención a la preparación del individuo para su inserción en el mundo profesional y laboral, a través de la educación y otros programas de formación, pero se descuida totalmente y no se ofrece preparación alguna para el tránsito de la vida laboral a la jubilación.

En el *plano social*, el proyecto ha de contemplar acciones dirigidas a contrarrestar los mitos y visiones negativas sobre la vejez como etapa improductiva. Se deben crear las condiciones para que el jubilado pueda participar en diversas actividades, accesibles a su posibilidad financiera y compatible con sus gustos e intereses.

En el *plano individual*, se brindará información real en cuanto a las características de esta etapa, sobre cómo cubrir los principales problemas: empleo del tiempo libre, disminución de los roles y reestructuración de la red de amistades, entre otros.

Es importante establecer con precisión las opciones de desarrollo intelectual y lo que realmente se debe considerar interesante en esta etapa, entendiéndose que la jubilación debe convertirse en una etapa igual o más productiva que las anteriores, obviamente si el trabajador recibe la preparación adecuada.

La fundación cubana Salud para la Vida, presenta un breve análisis acerca del retiro laboral, así como las implicaciones en la vida del trabajador y plantea los aspectos que debe contemplar un programa para el retiro laboral, el cual se describe a continuación:

“Durante el ciclo vital de una persona aparecen eventos que por su importancia o consecuencias pueden cambiar seriamente el curso de su vida. Entre ellos se encuentra la jubilación, que sucede generalmente en esa etapa llamada tercera edad, para cualquier individuo acostumbrado a

estructurar su vida y la de su familia alrededor de su actividad laboral, el cambio abrupto que representa el cese de ésta puede provocarle trastornos psicológicos: sentimientos de inquietud, preocupación y estados depresivos o de ansiedad, inhibición e irritabilidad, pérdida de la autoestima y sentimientos de inutilidad y de confusión. Ello resulta comprensible si tomamos en consideración el valor asignado al trabajo en nuestra cultura, como generador de identidad personal, sustentador de la autoestima y del sentido vital que cada quien elabora²².

La jubilación, acontecimiento tan anhelado por unos y temido por otros, marca socialmente el ingreso de la persona a la adultez mayor. Si bien, para unos será motivo de placer por el tiempo del cual dispondrán para dedicarse a las actividades que siempre desearon hacer, para otros es motivo de preocupación por las desventajas que ésta les representa. Independientemente del concepto negativo o positivo que sobre ésta se tenga, hay una obligación ineludible: planificar el retiro laboral. Es mínima la cantidad de trabajadores que conocen la trascendencia de la jubilación en su vida, por consiguiente prepararse para ella no es un derecho que se exija al patrón. Así mismo, no está incluida como parte de las políticas sociales que desarrollan los departamentos de recursos humanos de las empresas e instituciones.

La Gerontología como ciencia interdisciplinaria dedicada al estudio del proceso de envejecimiento (el cual se da a lo largo del ciclo vital), analiza, estudia e investiga cada uno de los aspectos que rodea este proceso en cada una de sus etapas. La adultez mayor es una etapa muy particular, en ella se realiza una retrospectiva, la cual permite al trabajador evaluar los logros obtenidos durante su vida. Dependiendo de las metas cumplidas y de la autosuficiencia que se tenga, la preocupación por el futuro será más o menos prioritaria.

El niño, el joven y el adulto, rara vez piensan en la vejez, en su propia vejez, incluso el mismo adulto mayor, en la mayoría de los casos, evita hablar de ella o cree que a pesar de los años esta etapa aún no le ha llegado. La preparación para la jubilación debe diseñarse bajo un enfoque gerontológico, de tal manera que permita relacionar este suceso como parte del ciclo vital del ser humano. Este enfoque se fundamenta en varios aspectos:

- Evidenciar el impacto en el trabajador de este suceso en todas las dimensiones del ser humano.

²² ZALDIVAR PEREZ, Dionisio, En: *Salud para la vida*, La Habana: agosto 2005. Volumen 10 p. 5.

- Motivar al trabajador para el diseño de un proyecto de vida en el cual no tenga espacio únicamente la parte económica, sino que se analicen todos los aspectos que de alguna manera se verán modificados a partir de la jubilación.
- Redefinir el futuro planificando proyectos con base en expectativas, capacidades, recursos y limitaciones.
- Fijación de otro tipo de objetivos, ya que el considerado principal hasta ahora, ya no se tiene: el trabajo.
- La preparación para la jubilación es una obligación que desde el punto de vista legal debe asumir el patrón, pero es el trabajador quien con su participación activa logra finalmente que este suceso se asuma como algo positivo y gratificante.
- La preparación para la jubilación no consiste simplemente en una sesión de charlas o conferencias que se imparten por formalismo; debe ser planeada y liderada por un profesional de Gerontología, en ella el trabajador debe involucrarse como parte de un proceso pedagógico, teórico-práctico, con ejecución de actividades que desarrollen y fortalezcan sus habilidades y destrezas, al igual que la adquisición de nuevos conocimientos.
- Teniendo en cuenta que la familia se convierte en un factor determinante a lo largo de este proceso y que una de las personas que se ven afectadas en el caso de los trabajadores hombres, es la esposa (por la invasión de su espacio en el hogar), se hace necesaria la participación del cónyuge en esta capacitación.

4. REFERENTE LEGAL

La preparación para el retiro laboral, como parte de las políticas establecidas por el Gobierno Nacional, con el fin de mejorar las condiciones de vida de los habitantes del Territorio Nacional, está contemplada en una serie de normas, la Constitución Política de 1991, en su Artículo 48 “Derechos fundamentales” determina que: *“La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley”*²³. El retiro laboral como suceso de gran impacto en la vida de una persona, se debe abordar desde una perspectiva legal y social, por esto, todos los proyectos que se desarrollen en torno a él, se deben enmarcar bajo las políticas de seguridad social. Asimismo, este proceso puede alterar las condiciones de vida de la persona. Razón por la cual debe ser trabajado a la luz de los derechos fundamentales que consagra la Constitución Nacional.

Con la promulgación de la Ley 100 de 1993, Artículo 262 literal C “Decreto 36 del 98”, por la cual se reglamentan los cursos para el retiro laboral en entidades públicas y privadas: *“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social, de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado, el componente de preparación a la jubilación”*²⁴. Se establece jurídicamente y legalmente la preparación al retiro laboral, como un derecho del trabajador y una obligación del patrono o empresa; desafortunadamente su difusión es muy limitada, razón por la cual es poco conocida y, por consiguiente, el trabajador no la exige ni el patrono la aplica.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el marco de las políticas pre-retiro, reglamenta los proyectos en relación con el retiro laboral, mediante el Decreto N° 2145 de 1992, el cual, en su Artículo 23, numeral 2, asigna a la dirección técnica de la seguridad social, la función de establecer procedimientos y proponer la normatividad para el cumplimiento de las políticas de prevención y seguridad social.

En lo relacionado con las Fuerzas Militares, el Decreto 1790 de 2000 establece los requisitos para el ingreso a los escalafones, ascenso y promociones, suspensiones y retiro de los oficiales y suboficiales del Ejército Nacional. Trata

²³ REPÚBLICA DE COLOMBIA, *Constitución Política de 1991*. Bogotá: El Pentágono Editores, 1992. p 11.

²⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Ley 100 de 1993*. Bogotá: Editorial CODICE, 1994. p 142.

básicamente de la normatividad relacionada con el desarrollo de la carrera militar, desde la incorporación hasta la baja del servicio activo; no contempla una capacitación previa al retiro laboral.

5. REFERENTE INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO NACIONAL

El Ejército Nacional, como parte de las Fuerzas Militares, fundamenta su misión en la Constitución Política de 1991. Es el encargado de guardar la soberanía y la integridad del Territorio Nacional. Fue creado en la época de la independencia cuando se organizaron las primeras insubordinaciones contra el régimen español y se consolida con las distintas campañas que terminaron con la libertad de nuestra Nación. Desde entonces, ha venido incrementando su pie de fuerza y su cobertura hacia la totalidad del Territorio Nacional, las amenazas internas y externas que tiene nuestra Nación han obligado a una reorganización y profesionalización.

El Ejército Nacional está distribuido a lo largo del país y organizado en siete (07) Divisiones, las cuales tienen cuatro (04) Brigadas, en promedio con cinco (05) Batallones (unidades tácticas) cada una. Debido al incremento de los grupos al margen de la ley, se hizo necesario ampliar su capacidad de combate. Actualmente cuenta con veinte (20) Brigadas móviles, las cuales están en capacidad de adelantar operaciones en todo el país.

La parte administrativa y operacional depende de un Estado Mayor, el cual maneja la organización, planeación, ejecución y control de las actividades propias de la Fuerza. Para el desarrollo de estas actividades cuenta con las siguientes Jefaturas:

- *Desarrollo humano:* es la encargada de todos los aspectos relacionados con la parte de personal: incorporaciones, ascensos, retiros, cursos, sanidad, bienestar y disciplina, servicios funerarios, prestaciones sociales, entre otros.
- *Dirección de inteligencia:* es la encargada de manejar los asuntos relacionados con informantes, agentes de inteligencia y coordinación con otros organismos de seguridad del Estado, para la ubicación de las redes de apoyo de los agentes generadores de violencia.
- *Jefatura de educación y doctrina:* diseña, ejecuta y supervisa los programas de instrucción, capacitación y entrenamiento de las unidades que conforman la Fuerza.
- *Dirección de operaciones:* es la encargada de la planeación y ejecución de las operaciones propias de la misión constitucional a lo largo y ancho del Territorio Nacional. Esto implica también la organización de las unidades, agregaciones, comisiones, así como la creación de determinados comandos operativos.

- *Jefatura logística*: es la sección encargada de la adquisición, distribución, mantenimiento y reposición del material necesario para la dotación de las Unidades.
- *Dirección de acción integral*: maneja las operaciones psicológicas y la integración ejército – población civil, acciones cívico-militares, difusión de propaganda y coordinación con los medios de comunicación.

Dentro de su organización operativa el Ejército ha clasificado sus unidades militares en 6 especialidades de combate: Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros Militares, Aviación y el área Logística, la cual incluye los servicios técnicos en Armamento, Intendencia, Transportes, Comunicaciones y Sanidad. La función de estos servicios es apoyar a las unidades de combate en el suministro, mantenimiento, renovación y administración de los medios que requieren para el cumplimiento de la misión.

Los integrantes del Ejército Nacional están clasificados en 4 jerarquías: oficiales, suboficiales, soldados y personal civil. El oficial ingresa al escalafón militar en el grado de Subteniente y puede llegar hasta el grado de General, su preparación académica y militar inicia en la Escuela Militar de Cadetes y cada 5 años en promedio puede ascender al grado inmediatamente superior, con previo cumplimiento de los requisitos estipulados. La incorporación para el escalafón de oficial se realiza en todas las guarniciones del país.

El suboficial ingresa al escalafón militar en el grado de Cabo Tercero y puede llegar hasta el grado de Sargento Mayor, su preparación académica y militar inicia en la Escuela Militar de Suboficiales y cada 4 años en promedio puede ascender al grado inmediatamente superior, con previo cumplimiento de los requisitos estipulados. La incorporación para el escalafón de suboficial se realiza en los meses de febrero y agosto de cada año, en todas las guarniciones del país.

El personal de soldados está clasificado en dos modalidades: Soldado Regular, el cual presta su servicio militar obligatorio, por un lapso de 2 años y su incorporación se realiza cada 4 meses en todos los Batallones con que cuenta la Fuerza. La otra modalidad es la del Soldado Profesional, el cual es capacitado y entrenado para realizar operaciones de contraguerrilla, como requisito básico debe haber cumplido con el servicio militar obligatorio y su preparación se realiza en la Escuela de Soldados Profesionales, ubicada en la población de Nilo, Cundinamarca.

Por último, se encuentra el personal civil, el cual está clasificado en tres categorías: Profesional, Especialistas y Adjuntos o auxiliares. La vinculación del

personal civil se hace de acuerdo con las necesidades de la Fuerza y como requisito básico es necesario tener el título profesional, tecnológico o demostrar la habilidad de acuerdo al cargo para el cual aspira.

El Régimen pensional que se aplica para los integrantes de la Fuerza Pública, incluye a los oficiales, suboficiales, soldados profesionales y personal civil, vinculado antes de la aprobación de la Ley 100 de 1993. Las modalidades por las cuales un miembro del Ejército Nacional puede acceder a la pensión por jubilación, son varias: por solicitud propia después de haber cumplido 20 años o más de servicio, por disposición del Comandante de la Fuerza después de cumplir 15 años de servicio o por llamamiento a calificar servicios como decisión del Gobierno Nacional.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Facultad de Gerontología de la Universidad de San Buenaventura sede Bogotá, la investigación se enmarcó bajo la línea de desarrollo humano, la cual tiene correspondencia con la línea Pedagogía y Desarrollo humano de la Universidad de San Buenaventura, ya que el Programa de Preparación para el Retiro Laboral como trabajo de grado se fundamentó en conocer e identificar las condiciones actuales de vida de dos grupos poblacionales: los futuros jubilados y los actuales retirados. Esto permitió determinar los aspectos bio-psico-sociales que influyen en su estilo de vida para proponer y difundir aspectos de promoción y mejoramiento de estas condiciones.

6.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó una investigación descriptiva de diseño transversal, la cual permitió establecer el tipo de preparación para el retiro laboral, así como los conocimientos que al respecto tienen los futuros jubilados del Ejército Nacional, se conocieron algunos aspectos que han incidido en el estilo de vida de los actuales pensionados y finalmente se determinaron las áreas y temas que debe contener el programa de preparación para el retiro laboral (jubilación) para los miembros de esta institución.

6.3 HIPÓTESIS

“Al diseñar un programa de preparación para el retiro laboral dirigido a los integrantes del Ejército Nacional, se debe tener en cuenta el grado de conocimiento que sobre las dimensiones psicológica, social, biológica, económica, y cultural de la jubilación, tienen los futuros retirados, así como los aspectos más relevantes que han influido en el estilo de vida del personal ya pensionado”.

6.4 VARIABLES

Las variables* que se manejaron fueron dos, la primera es el **conocimiento sobre el retiro laboral que tienen los futuros jubilados del Ejército Nacional**, por medio de ésta se estableció la visión acerca de la jubilación desde diversas dimensiones: biológica (cambios físicos y salud), psicológica (retiro y arraigo laboral), social (jubilado y entorno), económica (trabajo, negocios, inversiones) y cultural (empleo del tiempo libre, preparación para el retiro), asimismo la manera como los actuales miembros de la Fuerza, conciben su futura condición de

* Ver anexo No 1 operacionalización de variables.

retirados, también se estableció el grado de conocimiento que poseen acerca de las connotaciones que trae consigo este suceso.

La segunda variable correspondió a los **aspectos que han influido en el estilo de vida de los actuales jubilados**; esta variable permitió analizar los aspectos biológicos, psicológicos, sociales, económicos y culturales que han afectado al personal jubilado.

6.5 POBLACION Y MUESTRA

La población objeto de esta investigación estuvo compuesta por los integrantes del Ejército Nacional que se encuentran en actividad y han sobrepasado los 15 años de servicio; mediante requerimiento escrito dirigido al señor General jefe de Desarrollo Humano, se estableció un aproximado de 994 personas que anualmente pasan al retiro, vale la pena aclarar que no todo el personal que cumple los 20 años de servicio pasa en forma inmediata al retiro, pues a pesar de tener su tiempo de servicio cumplido, muchos de ellos continuarán con su carrera militar hasta por 20 años más en algunos casos. Visto lo anterior y manejando un margen de error del 5%, un 95% de confiabilidad y una varianza de 0.5, la muestra correspondió a 170 personas las cuales representaron el 16.8% de este grupo poblacional. Adicional a ello se trabajó con un grupo conformado por 30 militares en uso de buen retiro, entre oficiales y suboficiales. A los dos grupos poblacionales se les aplicó una encuesta estructurada.

Teniendo en cuenta que el Ejército Nacional está conformado por personas oriundas de todas las regiones de país y que por alguna razón tanto personal retirado como personal en servicio activo convergen en la ciudad de Bogotá, se escogió esta ciudad para adelantar la investigación; esto con el fin de buscar un consenso en las respuestas de acuerdo a la tipología, costumbres y contexto cultural de las diversas zonas del territorio nacional.

6.6 INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO

Para cumplir el objetivo de establecer los conocimientos que el personal en servicio activo* del Ejército Nacional tiene en torno a la jubilación (variable 1), se diseñó el instrumento denominado “Encuesta personal activo”, el cual consta de 25 preguntas clasificadas en 5 dimensiones: biológica, la cual incluye cambios físicos y salud; psicológica, comprende los aspectos de retiro y arraigo laboral;

* SERVICIO ACTIVO: término empleado en la Fuerzas Militares de Colombia para referirse a aquellos funcionarios que se encuentran en actividad laboral vinculados mediante un contrato laboral o que han ingresado a cualquiera de los escalafones que reglamentan la carrera militar.

social, incluye aspectos tales como jubilado y entorno; económica, se refiere al aspecto laboral, negocios, inversiones; y cultural, la cual trata el empleo del tiempo libre y la preparación para el retiro. Este instrumento fue aplicado de manera proporcional a la cantidad de funcionarios que pasan al retiro en cada una de las jerarquías: oficiales 15, suboficiales 107, soldados profesionales 6 y personal civil 42, quienes han cumplido los 15, 18 y 20 años de servicio respectivamente para un total de 170 encuestados. Esta encuesta fue respondida de manera libre y voluntaria por cada uno de los integrantes de la Fuerza, independientemente de su deseo de solicitar su retiro de manera voluntaria o no, una vez cumplido su tiempo de servicio.

Para la aplicación de este instrumento se seleccionó la ciudad de Bogotá; la totalidad de las encuestas fueron realizadas en las unidades militares que se encuentran acantonadas en esta guarnición.

Para la variable No 2 “Aspectos que han influido en el estilo de vida de los actuales jubilados”, se diseñó una encuesta estructurada la cual fue aplicada a 30 miembros de la institución en uso de buen retiro*, al igual que el instrumento aplicado al grupo poblacional objeto de nuestro trabajo (futuros jubilados), ésta abordó las 5 dimensiones básicas del ser humano, y de esta manera se establecieron los aspectos propios de la jubilación que han afectado al personal en uso de buen retiro.

Esta entrevista se diseñó con 26 preguntas las cuales analizaron desde el punto de vista biológico, psicológico, social, económico y cultural, el impacto y las connotaciones que este suceso les ha traído en esta etapa del ciclo vital. Éste instrumento fue aplicado a 20 personas en el club de Suboficiales de las Fuerzas Militares, sede Bogotá y 10 en la Caja de Sueldos de Retiro, las cuales correspondieron al personal de oficiales. La entrevista se aplicó de manera proporcional entre jubilados recientes (10 personas), jubilados hace 5 años (10 personas) y jubilados de más de 10 años (10 personas).

* USO DE BUEN RETIRO: término empleado en las Fuerzas Militares de Colombia y organizaciones adscritas al Ministerio de Defensa, para referirse a aquellos funcionarios que han sido retirados del servicio bajo cualquier modalidad y que gozan de asignación de retiro por parte de la Caja de Sueldos de Retiro de la Fuerzas Militares.

7. TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

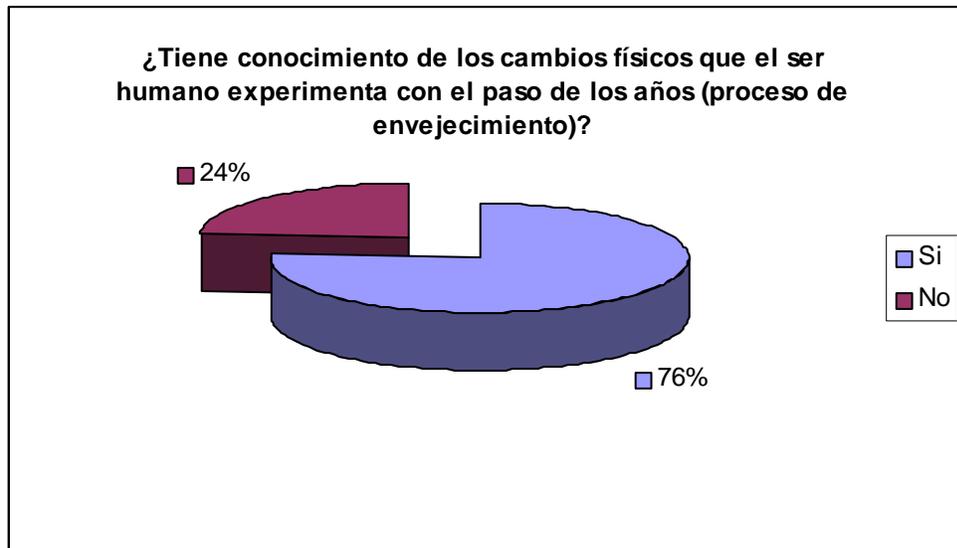
En este capítulo se presenta la tabulación e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos tanto al personal que se encuentra en servicio activo como al personal que se encuentra en uso de buen retiro. De igual manera y teniendo en cuenta que la investigación tuvo una tendencia cuantitativa, se presentan las gráficas correspondientes a los porcentajes y análisis de frecuencia que se originaron en algunas preguntas cuya respuesta ameritaba una justificación*.

En consideración a que el cuestionario diseñado para el personal que se encuentra en servicio activo, estuvo orientado básicamente a establecer el conocimiento que en torno al retiro laboral (jubilación) tienen, así como las expectativas que en torno a este suceso se han generado, y por otro lado el cuestionario establecido para el personal en uso de buen retiro, se estructuró con el fin de identificar los aspectos que han influido en la calidad de vida, es comprensible encontrar variaciones en su contexto; para lograr una mejor comprensión se relaciona inicialmente la interpretación de los resultados al primer grupo: personal que se encuentra en actividad y posteriormente el segundo grupo: personal en uso de buen retiro.

* Ver anexo gráficas de porcentajes y frecuencia.

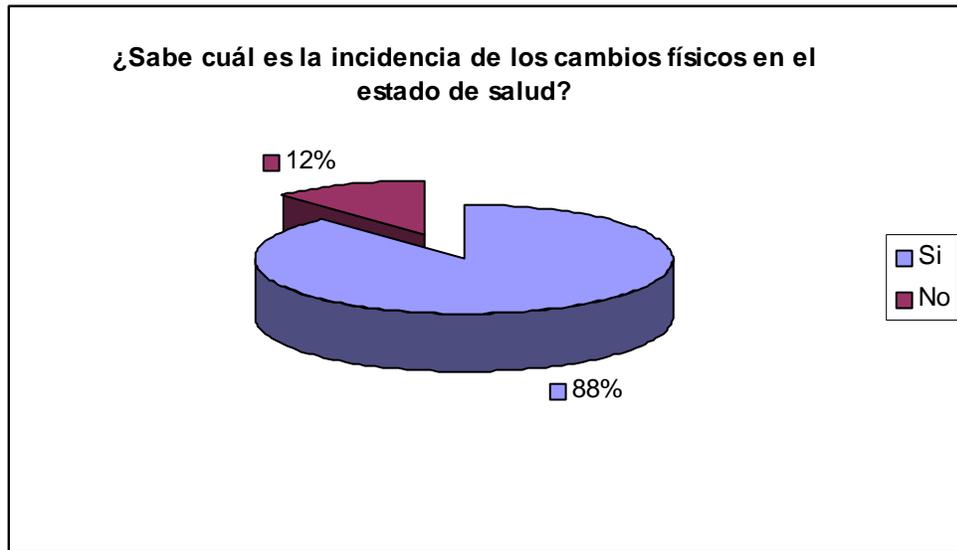
3.1 PERSONAL QUE SE ENCUENTRA EN SERVICIO ACTIVO

Grafica No 1. Conocimiento de los cambios físicos



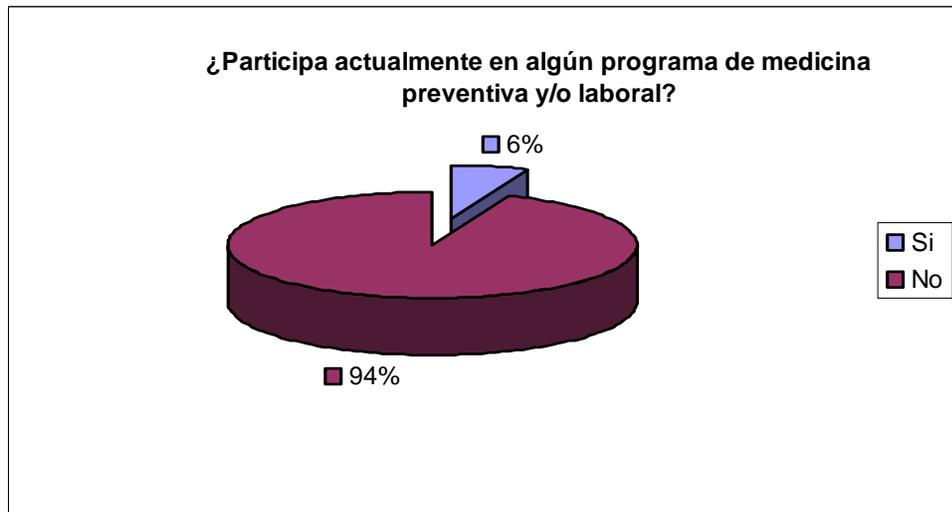
En la grafica No 1 se aprecia en relación con el conocimiento de los cambios físicos, que el 76% o sea 130 encuestados manifestaron conocer los cambios físicos, el 24% o sea 40 encuestados manifestaron no conocerlos.

Grafica No 2. Incidencia de los cambios físicos en el estado de salud



En la grafica No 2 se puede observar la incidencia de los cambios físicos, el 88% o sea 150 encuestados manifestaron conocer la incidencia de los cambios físicos, el 12% o sea 20 encuestados manifestaron no conocerlos.

Grafica No 3. Participación actual en programa de medicina preventiva y/o laboral



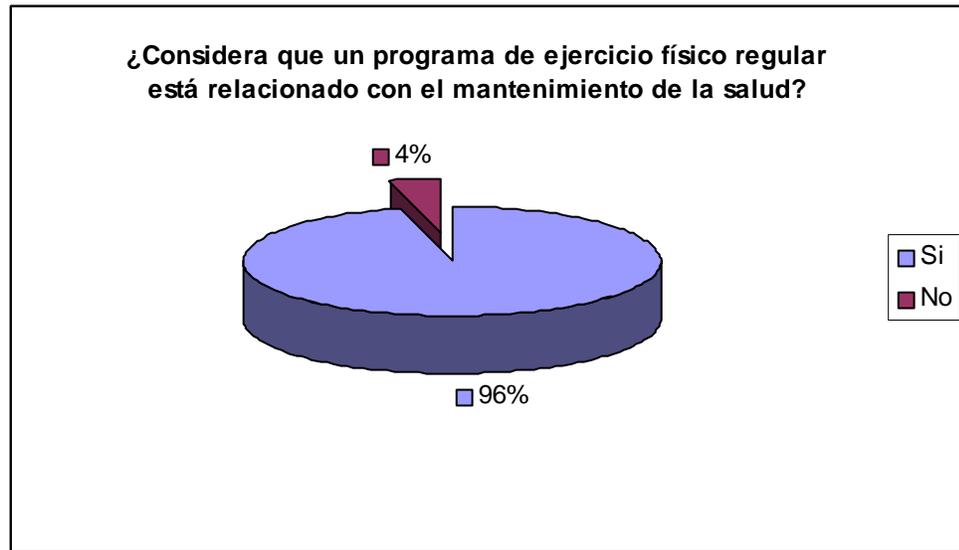
En la grafica No 3 en relación con la participación en un programa de medicina preventiva y/o laboral, se puede apreciar que el 94% o sea 160 encuestados manifestaron no participar en ningún programa de medicina laboral, el 6% o sea 10 encuestados manifestaron participar en un programa de medicina laboral.

Grafica No 4. Recibir información sobre hábitos adecuados de nutrición y alimentación



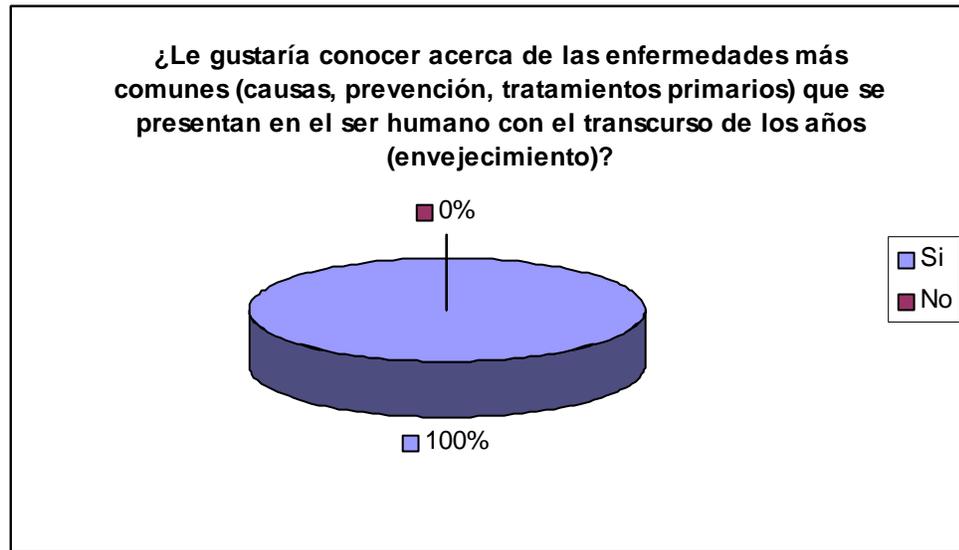
En la grafica No 4 se puede observar que el 100% de los encuestados o sea las 170 personas consideran importante recibir información acerca de los hábitos adecuados de nutrición y alimentación.

Grafica No 5. Relación entre ejercicio físico regular y mantenimiento de la salud



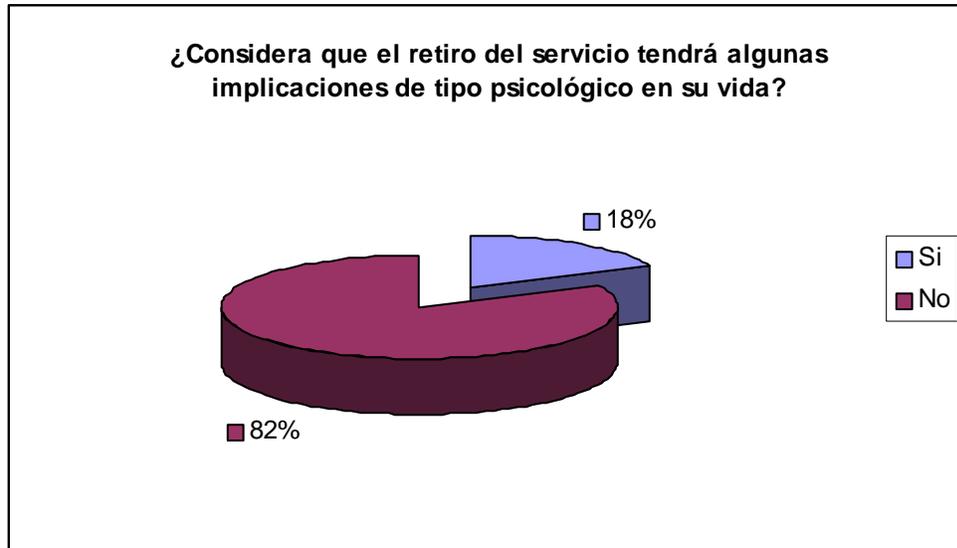
En la grafica No 5 respecto a la relación del ejercicio físico regular y el mantenimiento de la salud, se aprecia que el 96% o sea 164 encuestados manifestaron que el ejercicio físico está relacionado con el mantenimiento de la salud, el 4% o sea 6 encuestados respondieron negativamente.

Grafica No 6. Conocimiento de las enfermedades que se presentan en el ser humano con el paso de los años.



En la grafica No 6 se puede observar que el 100% de los encuestados o sea las 170 personas quieren saber acerca de las enfermedades más comunes (causas, prevención, tratamientos primarios) que se presentan en el ser humano con el transcurso de los años.

Grafica No 7. Implicaciones de tipo psicológico como consecuencia del retiro del servicio



En la grafica No 7 en relación con las implicaciones psicológicas después del retiro, se observa que el 82% o sea 140 encuestados consideran que el retiro no tendrá implicaciones de tipo psicológico, el 18% o sea 30 encuestados respondieron que es probable que el retiro les traiga alguna repercusión psicológica.

Grafica No 8. Limitación física por causa de una acción de guerra



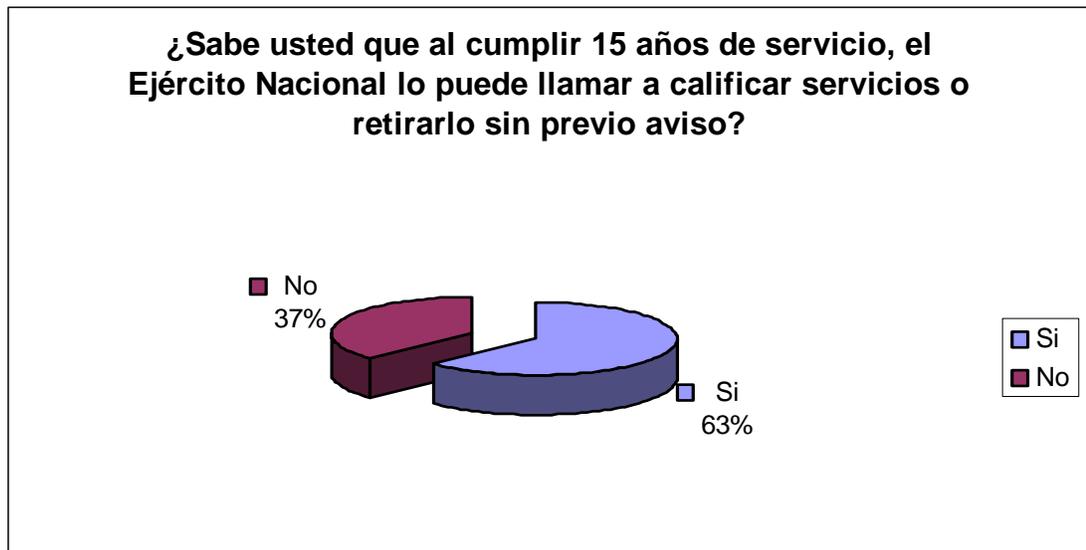
En la grafica No 8 se puede apreciar respecto a las limitaciones físicas por acción de guerra que el 94% o sea 160 encuestados no tienen limitaciones físicas por causa de acción de guerra, el 6% o sea 10 encuestados respondieron que tienen alguna limitación por causa de acción de guerra.

Grafica No 9. Tratamiento psicológico o psiquiátrico para superar un trauma



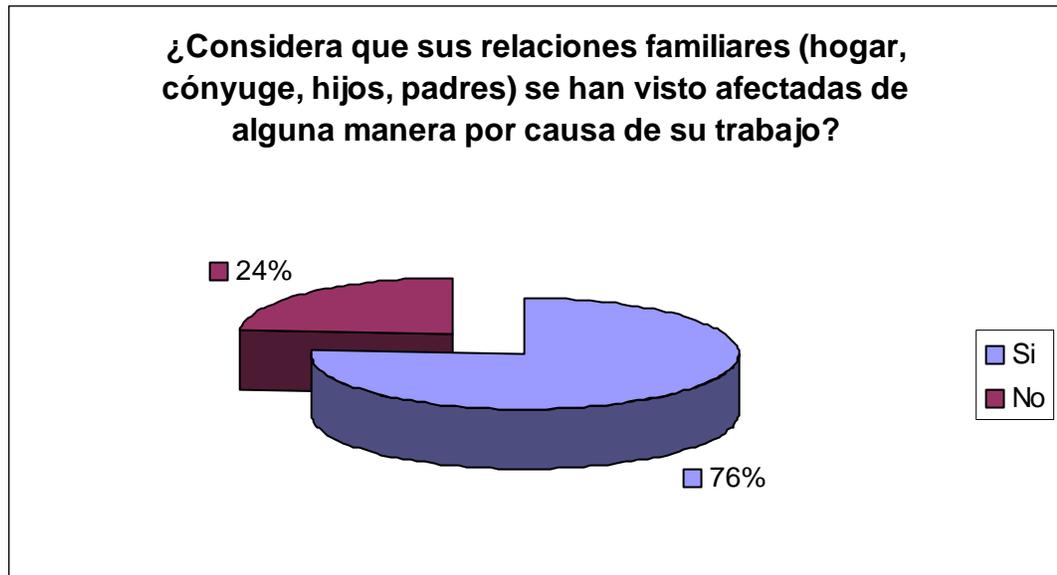
En la grafica No 9 en relación con tratamiento psicológico recibido para superar un trauma de acción de guerra se observa que el 98% o sea 167 encuestados no han requerido tratamiento psicológico para traumas de guerra, el 2% o sea 3 encuestados respondieron que han recibido tratamiento psicológico para superar traumas ocasionados por acción de guerra.

Grafica No 10. Posibilidad de ser retirado del servicio al cumplir 15 años de actividad



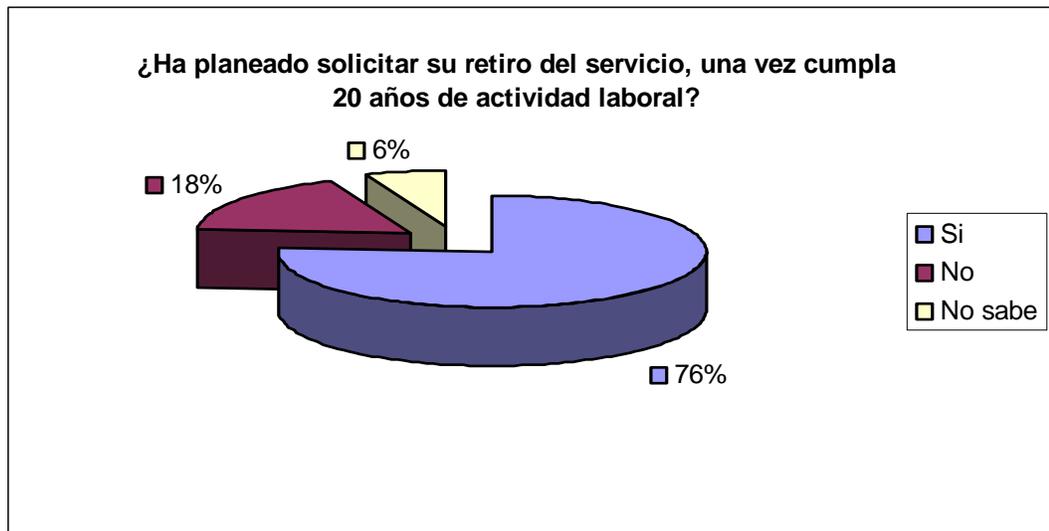
En la grafica No 10 se observa que respecto al conocimiento de que la Fuerza lo pueda retirar del servicio al cumplir 15 años de servicio, que el 63% o sea 82 encuestados saben que esto está contemplado en la legislación, el 37% o sea 48 encuestados respondieron que no conocían esta norma.

Grafica No 11. Relaciones familiares y trabajo



En la grafica No 11 en relación con la afectación de las relaciones familiares por causa del trabajo, se observa que el 76% o sea 130 encuestados consideran que sus relaciones familiares se han afectado por causa del trabajo, el 24% o sea 40 encuestados respondieron que sus relaciones familiares no han tenido alguna afectación por su trabajo.

Grafica No 12. Solicitud de retiro del servicio al cumplir 20 años de actividad



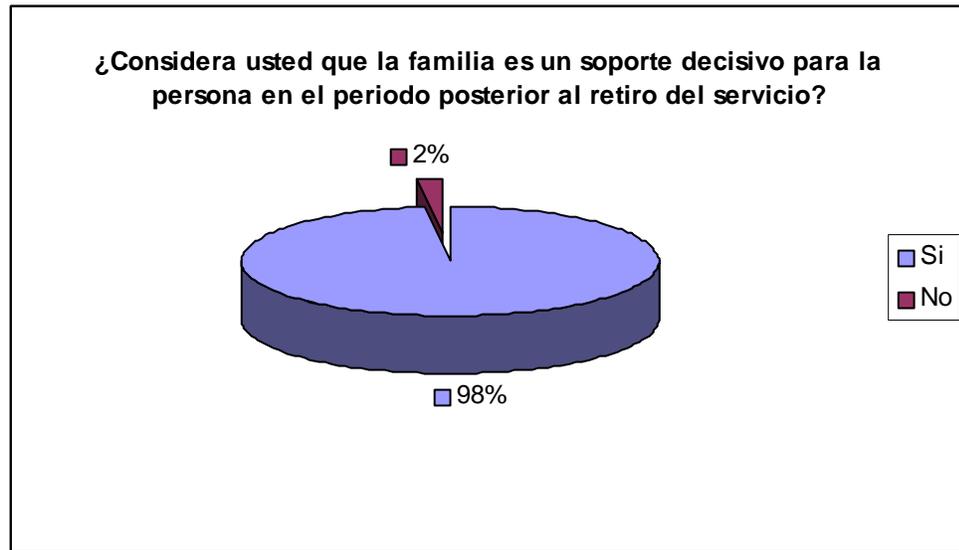
En la grafica No 12 se aprecia respecto a la decisión de solicitar el retiro del servicio al cumplir 20 años que el 76% o sea 130 encuestados piensan solicitar su retiro al cumplir 20 años de actividad laboral, el 18% o sea 30 encuestados no piensan solicitar su retiro al cumplir los 20 años, y el 6% o sea 10 encuestados no han tomado una decisión al respecto.

Grafica No 13. Preparación para el retiro inmediato del servicio



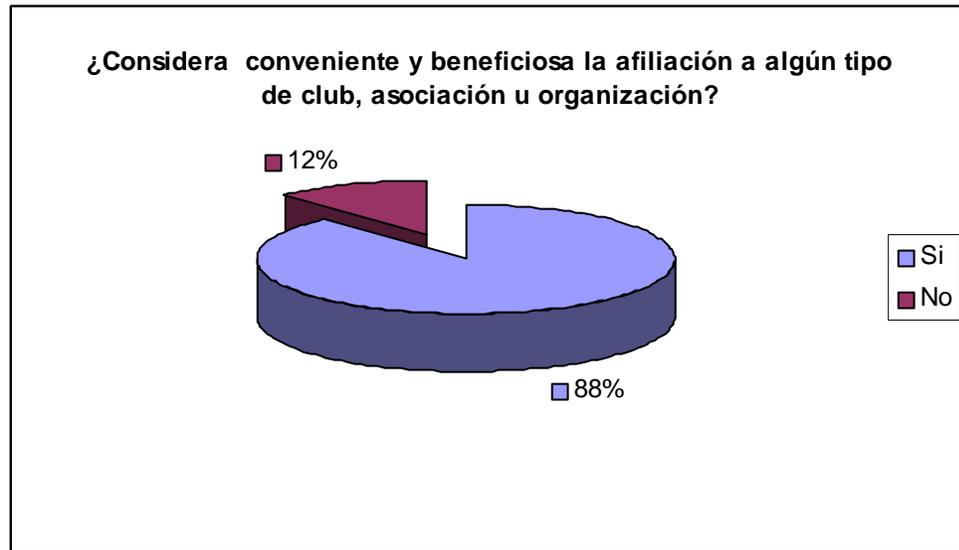
En la grafica No 13 en relación con la preparación que se tiene para un retiro inmediato del servicio, se observa que el 69% o sea 90 encuestados manifestaron que no están preparados para el retiro, el 31% o sea 40 encuestados consideran que han analizado esa posibilidad y que por consiguiente están preparados para un retiro inmediato.

Grafica No 14. Papel de la familia en el periodo posterior al retiro del servicio



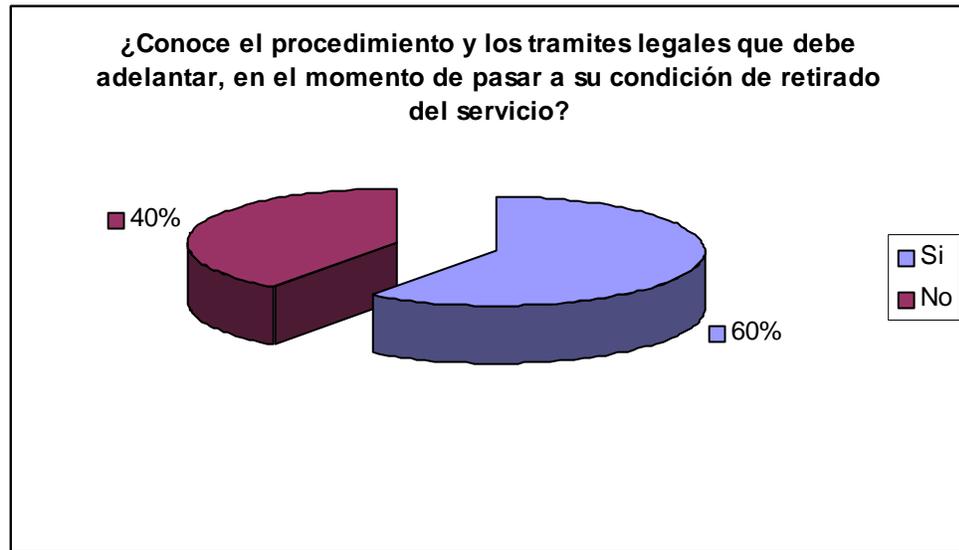
En la grafica No 14 en relación con el papel que desempeña la familia en el periodo posterior al retiro del servicio, se observa que el 98% o sea 167 encuestados consideran a la familia como un apoyo fundamental a lo largo del proceso de jubilación, el 2% o sea 3 encuestados consideran que no es importante ni decisivo el apoyo de la familia durante este periodo.

Grafica No 15. Consideración acerca de afiliarse a algún tipo de organización



En la grafica No 15 se aprecia respecto al beneficio de pertenecer a algún club o asociación que el 88% o sea 150 encuestados consideran conveniente y beneficioso pertenecer a algún club u organización, el 12% o sea 20 encuestados consideran que no es conveniente ni beneficioso afiliarse a algún tipo de club o asociación.

Grafica No 16. Conocimiento de los tramites legales



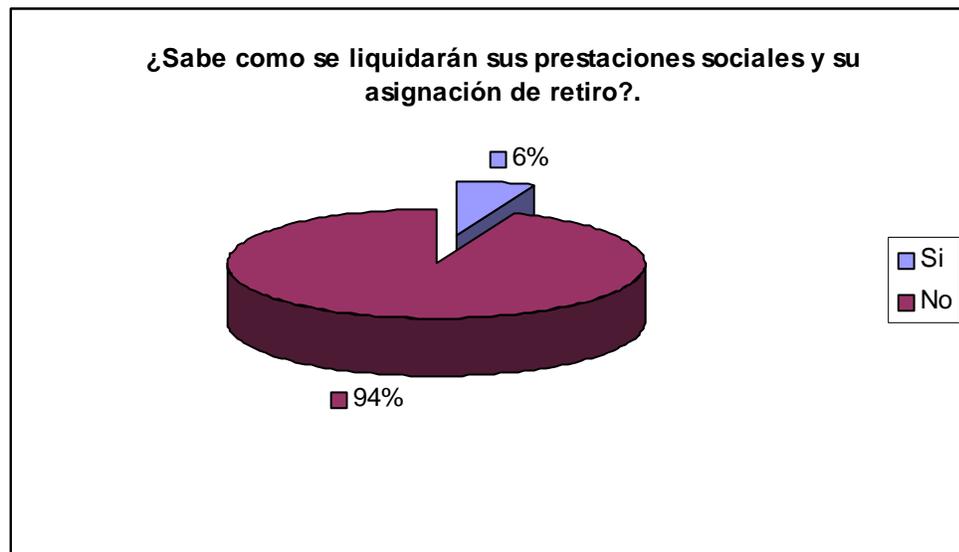
En la grafica No 16 en relación con el conocimiento que se tiene acerca del procedimiento y de los tramites que se deben adelantar en el momento del retiro, se aprecia que el 60% o sea 100 encuestados manifestaron conocer estos trámites, el 40% o sea 70 encuestados dijeron no conocer los tramites ni el procedimiento a seguir en el momento del retiro.

Grafica No 17. Conocimiento de los derechos que se pierden



En la grafica No 17 se aprecia respecto al conocimiento de los derechos que se pierden una vez retirado del servicio que el 55% o sea 94 encuestados manifestaron conocer los derechos que se pierden, el 45% o sea 76 encuestados dijeron no conocer los derechos que se pierden después del retiro.

Grafica No 18. Conocimiento del monto de las prestaciones sociales y asignación de retiro



En la grafica No 18 en relación con el conocimiento que se tiene acerca de la forma como se liquidarán las prestaciones y asignación de retiro, se observa que el 94% o sea 160 encuestados manifestaron no conocer como se liquidan las prestaciones sociales y asignación de retiro, el 6% o sea 10 encuestados dijeron conocer como se liquida estas prestaciones sociales y asignación de retiro.

Grafica No 19. Proyecto laboral o empresarial a desarrollar una vez se produzca el retiro del servicio



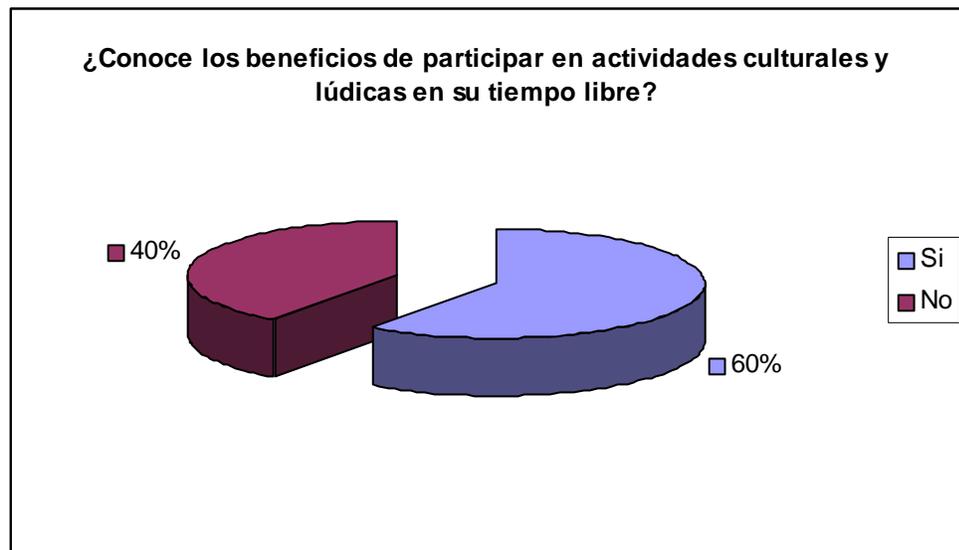
En la grafica No 19 se aprecia respecto al diseño de un proyecto laboral o empresarial a desarrollar una vez se retire del servicio que el 50% o sea 85 encuestados manifestaron que han diseñado y estudiado algún tipo de proyecto a realizar, el 50% o sea 85 encuestados dijeron no tener previsto un proyecto laboral o empresarial a desarrollar después de su retiro del servicio.

Grafica No 20. Conocimiento de las alternativas más rentables de inversión



En la grafica No 20 en relación con el análisis de las alternativas más rentables de inversión se observa que el 85% o sea 145 encuestados manifestaron que no conocen las alternativas más rentables de inversión, el 15% o sea 25 encuestados dijeron conocer las alternativas más rentables de inversión.

Grafica No 21. Conocimiento de los beneficios de participar en actividades culturales y lúdicas



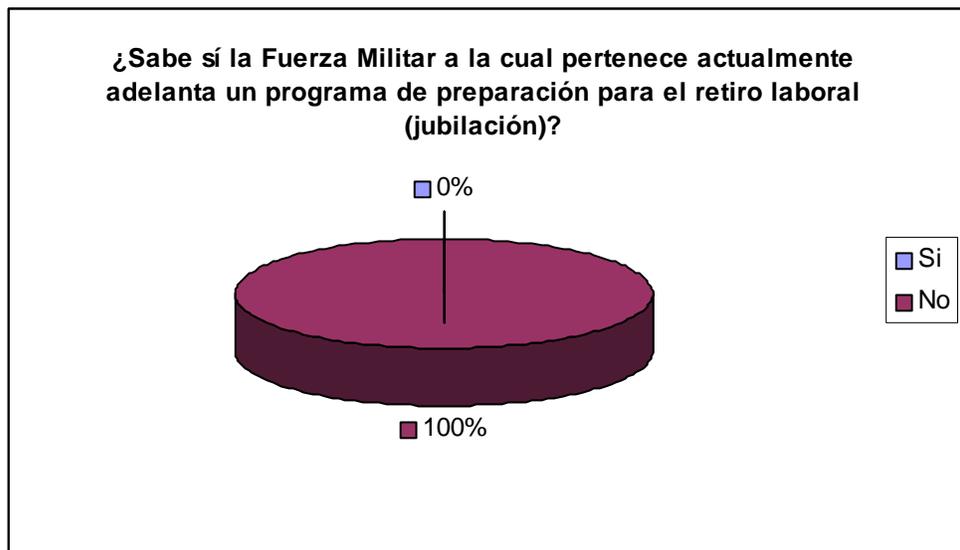
En la grafica No 21 se aprecia respecto al conocimiento de los beneficios de las actividades culturales y lúdicas que el 60% o sea 100 encuestados manifestaron conocer el beneficio de participar en actividades culturales y lúdicas, el 40% o sea 70 encuestados dijeron no conocer esos beneficios.

Grafica No 22. Participación en actividades deportivas



En la grafica No 22 en relación con sí se considera apropiado e importante participar en actividades deportivas una vez se retire del servicio, se aprecia que el 100% o sea 170 encuestados consideran apropiado e importante participar en actividades deportivas una vez se retiren del servicio.

Grafica No 23. Programa de preparación para la jubilación que desarrolla el Ejército Nacional



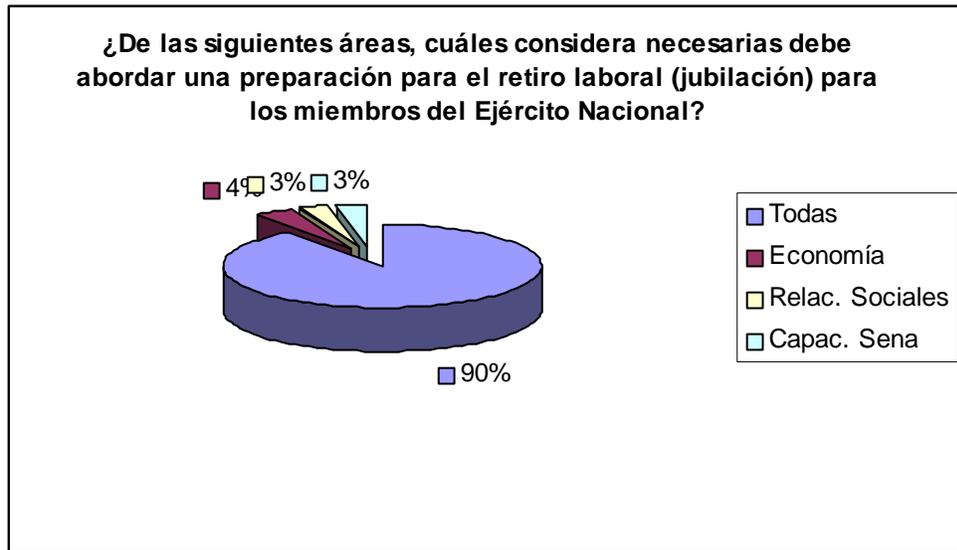
En la grafica No 23 se observa respecto a si la Fuerza a la cual pertenece desarrolla algún programa de preparación para la jubilación que el 100% o sea 170 encuestados no saben de un programa de preparación para la jubilación que se desarrolle al interior de las Fuerzas Militares.

Grafica No 24. Consideración sobre sí se debe adelantar un programa de preparación para el retiro laboral



En la grafica No 24 en relación con la conveniencia de adelantar un programa de preparación para la jubilación por parte de la Fuerza, se observa que el 100% o sea 170 encuestados consideran que la Fuerza debe adelantar un programa de preparación para el retiro laboral (jubilación).

Grafica No 25. Áreas que debe contener un programa de preparación para el retiro laboral.



En la grafica No 25 respecto de las áreas y temas que debe contener un programa de preparación para el retiro laboral, se observa que el 90% o sea 155 encuestados están de acuerdo con los temas propuestos, el 4 % o sea 6 encuestados consideran que se debe dar prioridad al aspecto económico, el 3% o sea 5 encuestados consideran que es más importante las relaciones sociales y el 3% o sea 4 personas consideran que se debe capacitar sobre actividades laborales con instituciones como el Sena.

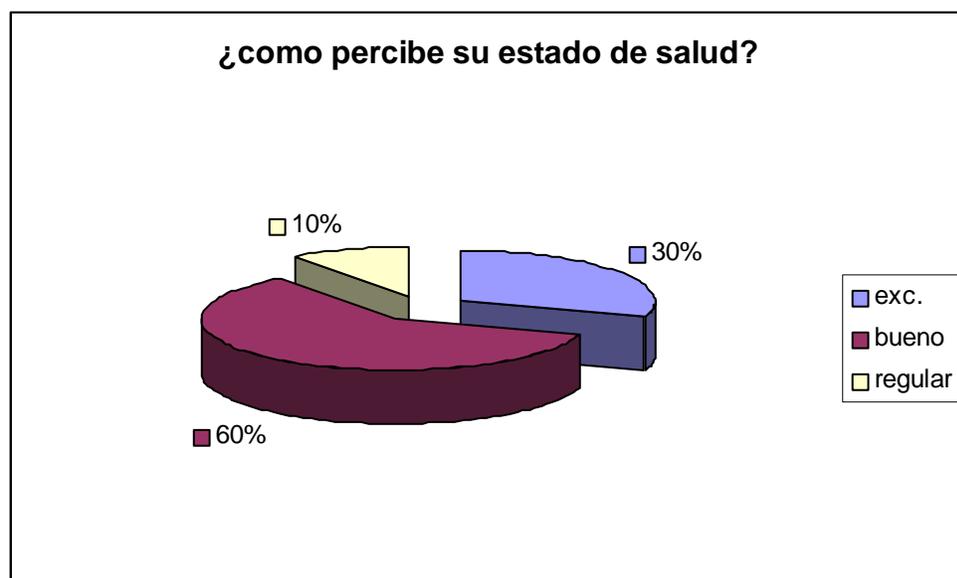
Las áreas propuestas fueron las siguientes:

- Salud: (promoción, prevención, hábitos saludables, nutrición, etc).
- Ejercicio físico y salud.
- Relaciones Humanas: (entorno familiar y social).
- Traumas posguerra: (incidencia en la personalidad, familia y comunidad).
- Relaciones sociales: (compañeros, comunidad, gremios, asociaciones).
- Aspectos legales: (documentación, procedimientos, liquidación).
- Economía: (pequeñas y medianas empresas, normatividad, legislación, inversiones).
- Ocio y tiempo libre: (deportes, danza, teatro, canto, música).

3.2 PERSONAL QUE SE ENCUENTRA EN USO DE BUEN RETIRO

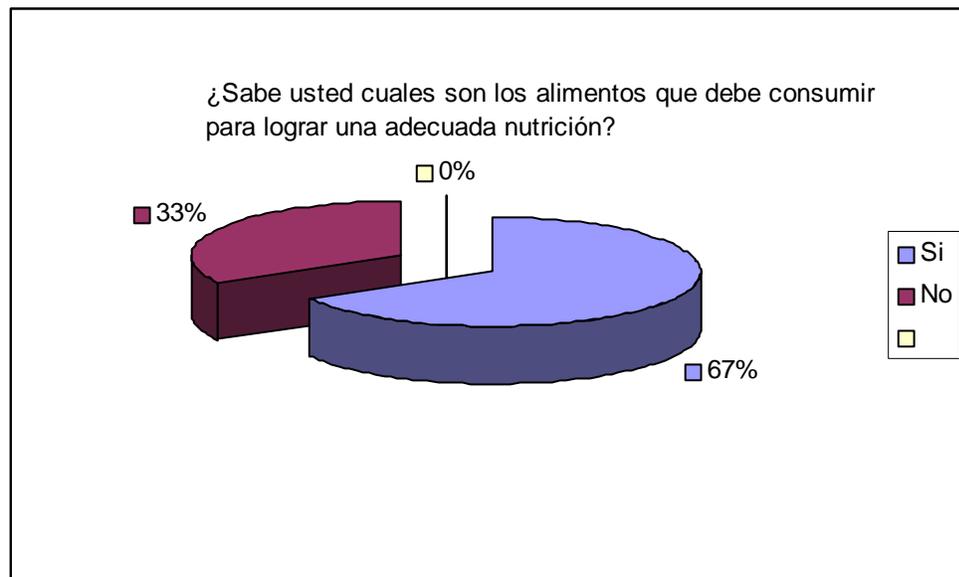
A partir de esta grafica se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del segundo instrumento de recolección, el cual corresponde al segundo grupo poblacional: integrantes del Ejército Nacional que se encuentran en uso de buen retiro.

Grafica No 26. Percepción del estado de salud



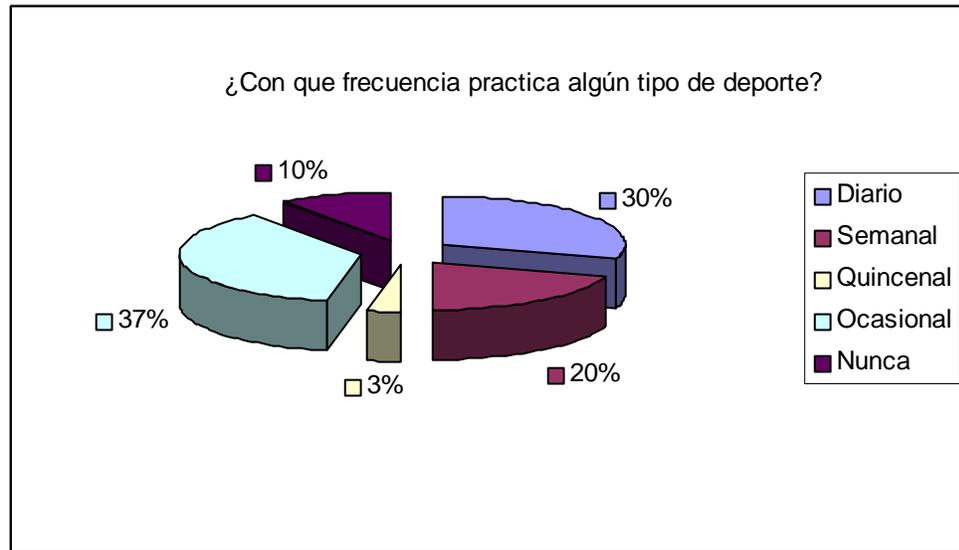
En la grafica No 26 se aprecia que el 30% del personal encuestado el cual corresponde a 9 militares retirados manifestó tener un excelente estado de salud, el 60% o sea 18 militares dijeron tener buen estado de salud y un 10% o sea 3 militares consideraron como regular su estado de salud.

Grafica No 27. Alimentos que se debe consumir para lograr una adecuada nutrición



Como se aprecia en la grafica No 27 con respecto a los alimentos y nutrición, el 67% de los encuestados o sea 20 personas manifestaron conocer los alimentos, el 33% o esa 10 militares retirados dijeron no saberlo; sin embargo la mayoría de las personas que manifestaron saberlo, se limitaron a decir que frutas y verduras.

Grafica No 28. Frecuencia con que práctica deporte



En la grafica No 28 en relación con la frecuencia con que se practica algún deporte, el 37% de los encuestados o sea 11 personas manifestaron practicar ocasionalmente algún deporte, el 30% o sea 10 personas dijeron hacerlo a diario, el 20% o sea 6 manifestaron hacerlo semanalmente, un 3% o sea 1 dijo hacerlo quincenalmente y un 10% o sea 3 personas manifestaron no hacerlo nunca.

Grafica No 29. Participación en programa de ejercicio físico



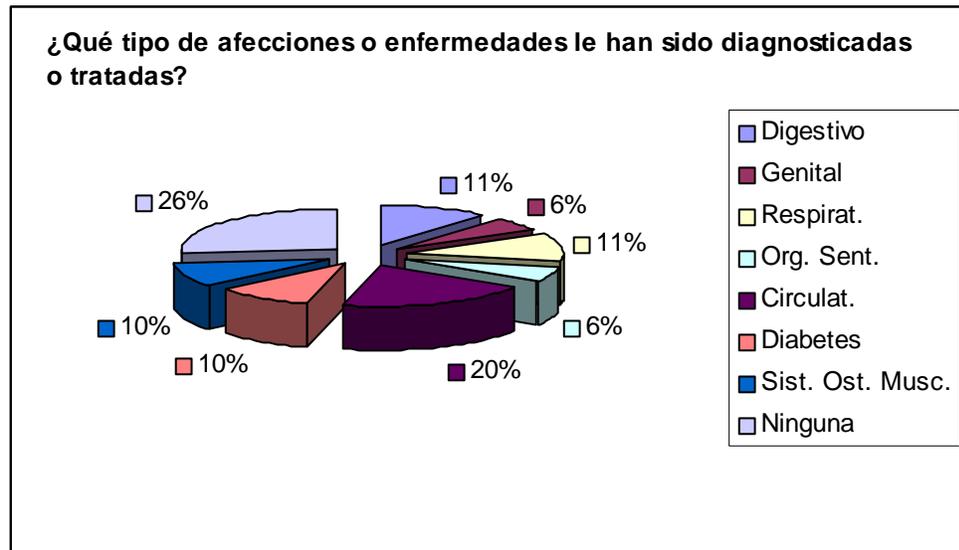
En la grafica No 29 se aprecia en relación con un programa de ejercicio físico que el 90% de los encuestados o sea 27 personas manifestaron no participar en algún programa, el 10% o sea 3 personas dijeron participar en un programa de ejercicio físico.

Grafica No 30. Hospitalizaciones posteriores al retiro



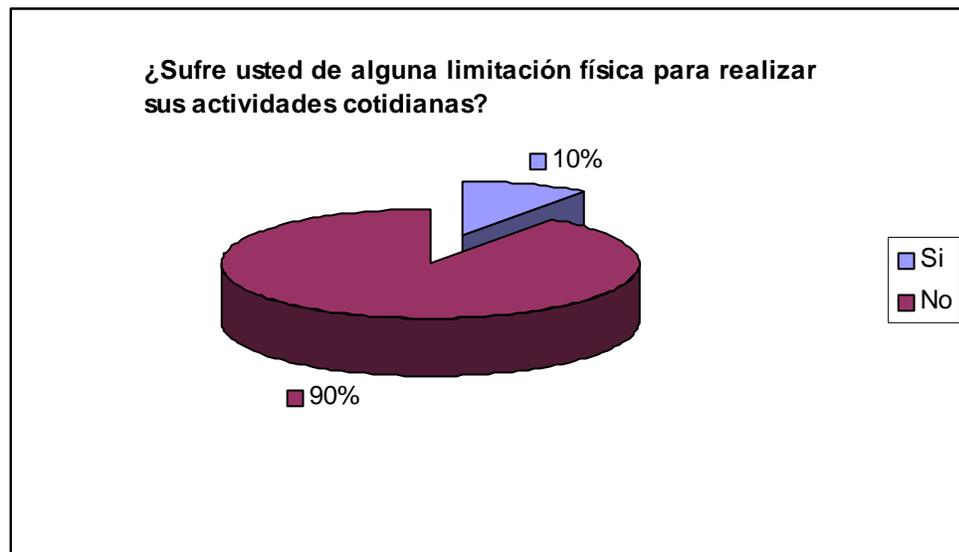
Como se aprecia en la grafica No 30 en relación con las ocasiones en que ha estado hospitalizado, el 63% de los encuestados o sea 19 personas manifestaron no haber sido hospitalizados, el 37% o sea 11 militares retirados dijeron haber sido hospitalizados.

Grafica No 31. Enfermedades diagnosticadas o tratadas.



En la grafica No 31 se aprecia el porcentaje de enfermedades más comunes que ha presentado el personal militar retirado: un 26% del personal encuestado o sea 9 militares dijeron no haber padecido ningún tipo de enfermedad, el 20% o sea 5 militares manifestaron tener traumas relacionadas con el aparato circulatorio, el 11% o sea 3 militares manifestaron tener complicaciones a nivel de aparato respiratorio, el 11% o sea 3 militares dijeron haber sido tratados por afecciones propias del aparato digestivo, un 10% o sea 3 militares han sido tratados por Diabetes, un 10% o sea 3 personas tienen problemas asociados al sistema osteomuscular, un 6% o sea 2 militares refieren tratamiento para el aparato genital y finalmente el 6% restante o sea 2 entrevistados padecen patologías relacionadas con los órganos de los sentidos.

Grafica No 32. Limitación física



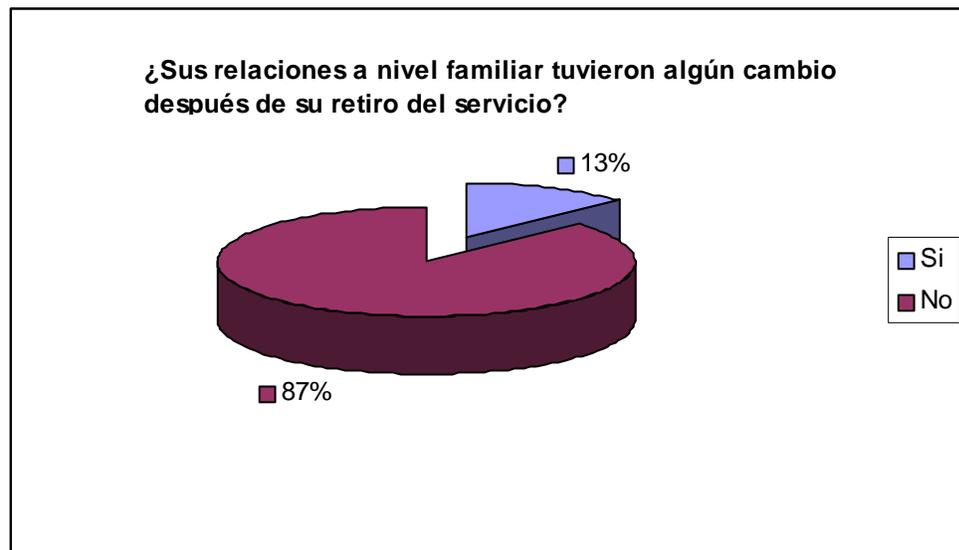
En relación con las limitaciones físicas, en la grafica No 32 se aprecia que el 90% de los encuestados o sea 27 personas manifestaron no tener limitaciones físicas, el 10% o sea 3 militares retirados dijeron tener limitaciones físicas.

Grafica No 33. Trauma psicológico o psiquiátrico como consecuencia de acción de guerra



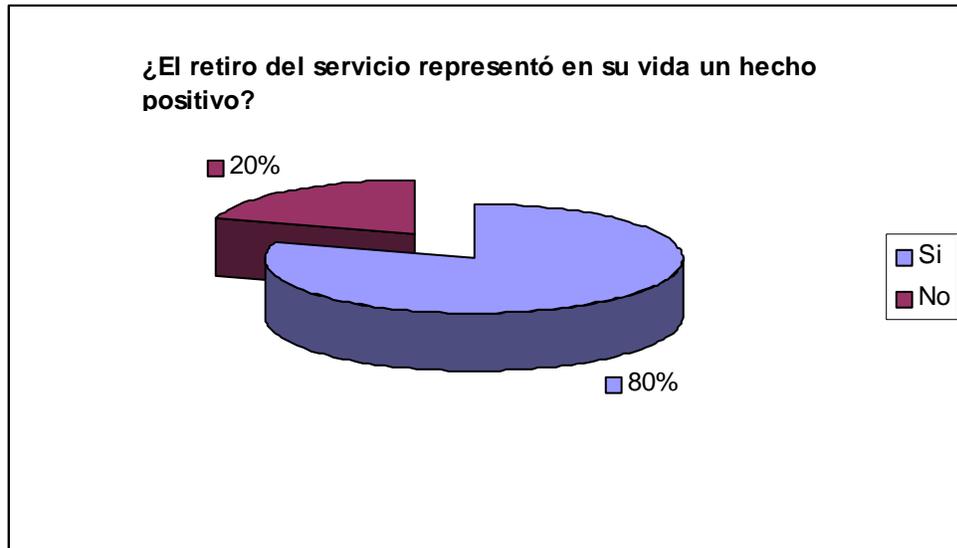
En la grafica No 33 se observa que el 90% de los encuestados o sea 27 personas manifestaron no haber sufrido traumas por acción de guerra, el 10% o sea 3 militares retirados dijeron haber recibido tratamiento psicológico por trauma de guerra.

Grafica No 34. Relaciones familiares y retiro laboral



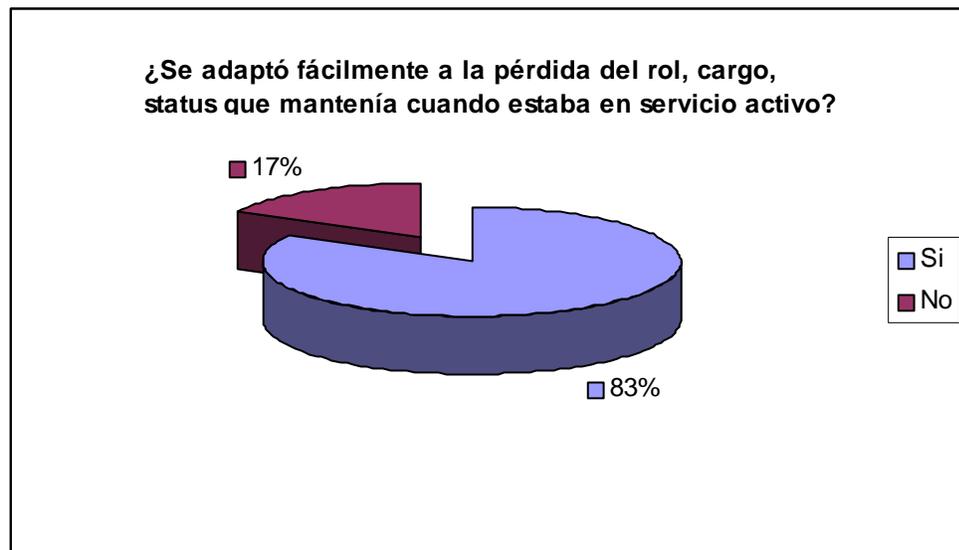
En la grafica No 34 se aprecia que el 87% de los encuestados o sea 26 personas manifestaron que sus relaciones familiares no tuvieron cambios, al menos negativos; el 13% o sea 4 militares retirados dijeron que sus relaciones familiares habían cambiado negativamente.

Grafica No 35. Concepción del retiro del servicio



Como se aprecia en la grafica No 35 el 80% de los encuestados o sea 24 personas manifestaron que el retiro laboral representó en su vida un hecho positivo; el 20% o sea 6 militares retirados dijeron que el retiro fue un hecho negativo.

Grafica No 36. Aceptación de la pérdida del rol.



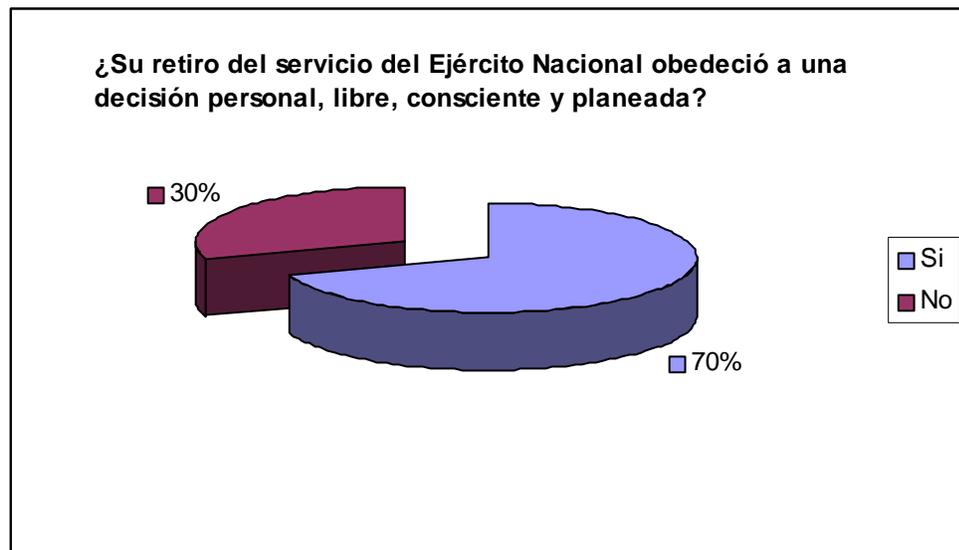
En la grafica No 36 se aprecia que el 83% de los encuestados o sea 25 personas manifestaron adaptarse fácilmente a la pérdida del rol y status; el 17% o sea 5 militares retirados dijeron no haberse adaptado con facilidad a la pérdida del status, rol y cargo que habían ocupado en la actividad militar.

Grafica No 37. Implicaciones psicológicas como consecuencia del retiro



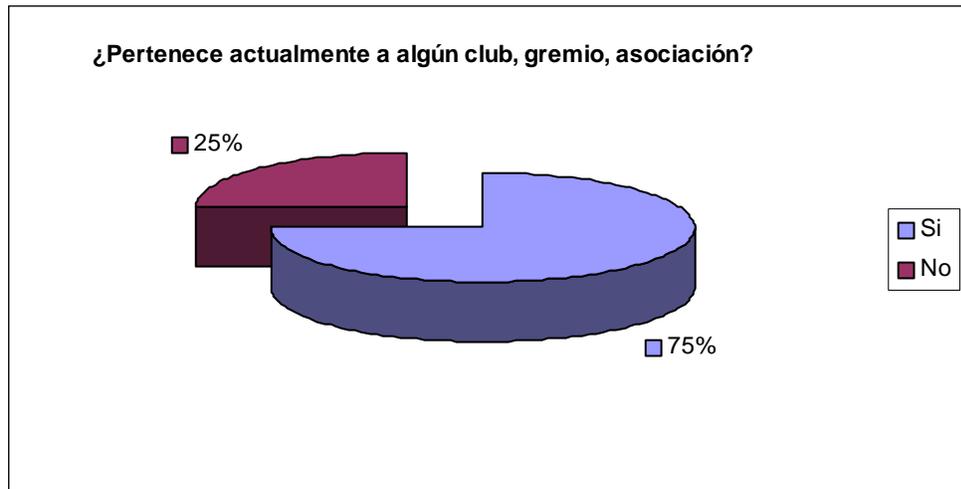
En la grafica No 37 se aprecia que el 50% de los encuestados o sea 15 personas manifestaron haber experimentado sensaciones de frustración al dejar la carrera militar, el 50% o sea 15 militares retirados dijeron no haber experimentado esas sensaciones.

Grafica No 38. Decisión de solicitar el retiro del servicio

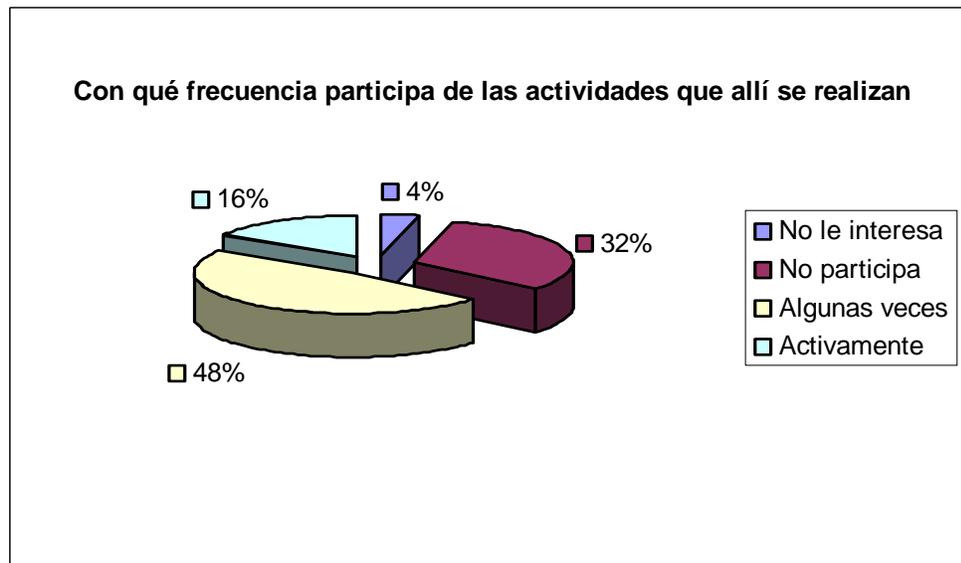


Como se aprecia en la grafica No 38 en relación con la decisión de retirarse del servicio, el 70% de los encuestados o sea 21 personas manifestaron que su retiro del servicio obedeció a una decisión personal, libre, consciente y planeada, el 30% o sea 9 militares retirados dijeron que su retiro no fue una decisión personal, libre ni planeada.

Grafica No 39. Tipo de vinculación social

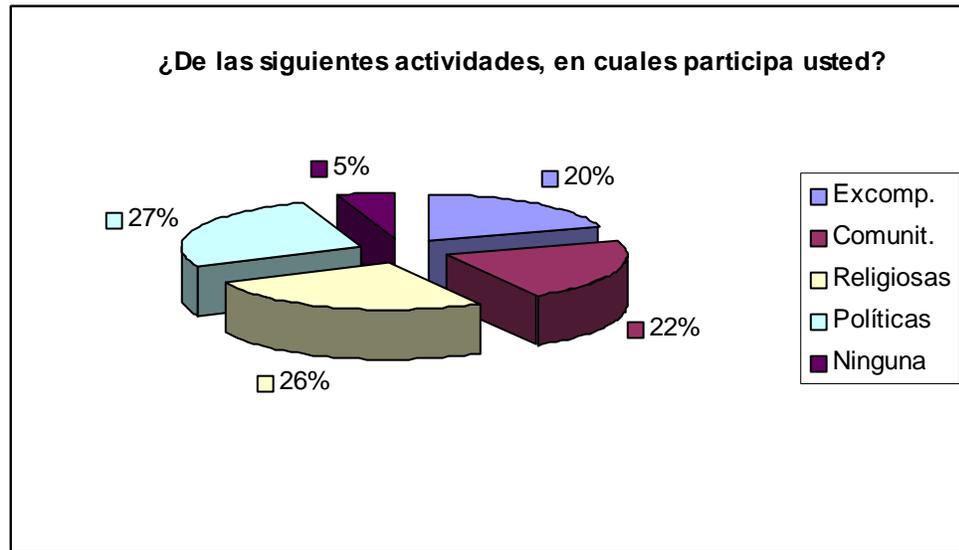


En la grafica No 39 se aprecia que el 75% de los encuestados o sea 25 personas manifestaron pertenecer actualmente a algún club, gremio, asociación, el 25% o sea 5 militares retirados dijeron no pertenecer a ninguna asociación.



En la grafica anterior se observa la participación en las actividades que desarrollan los clubes y asociaciones, el 48% participa algunas veces, el 32% no participa, el 16% participa activamente y el 4% manifestó no interesarse en esas actividades.

Grafica No 40. Actividades en las cuales participa.

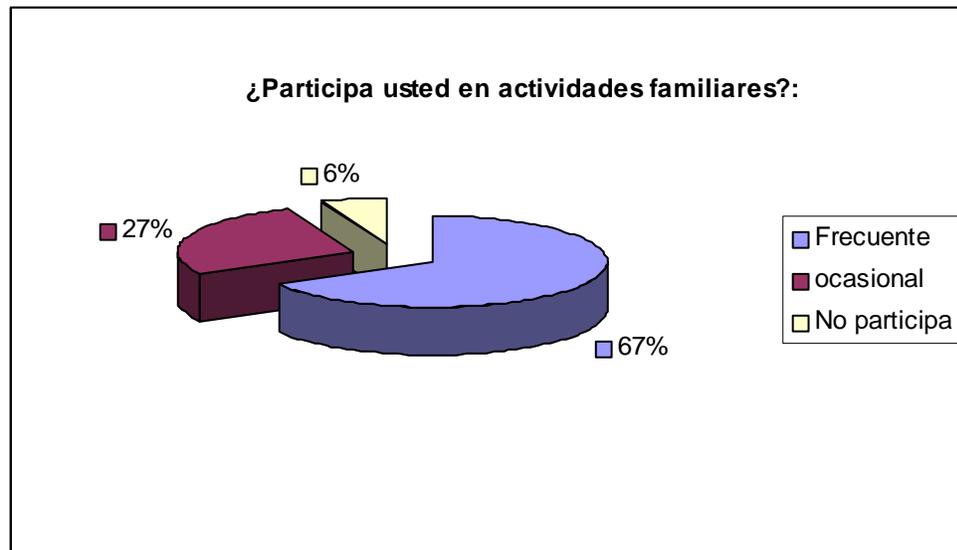


Como se aprecia en la grafica No 40 con respecto al tipo de actividad en la cual participa, el 95% de los encuestados o sea 28 personas manifestaron desarrollar alguna de las actividades relacionadas, el 5% o sea 2 militares retirados dijeron no participar en ningún tipo de actividad. En relación con las actividades con las cuales se identifican tenemos: las reuniones con ex-compañeros el 20%, actividades en la comunidad el 22%, actividades religiosas el 26% y actividades políticas en un 27%.

Las actividades relacionadas en las cuales pueden participan son:

- Reuniones con ex-compañeros
- Actividades en la comunidad
- Actividades religiosas
- Actividades políticas

Grafica No 41. Frecuencia de participación en actividades familiares



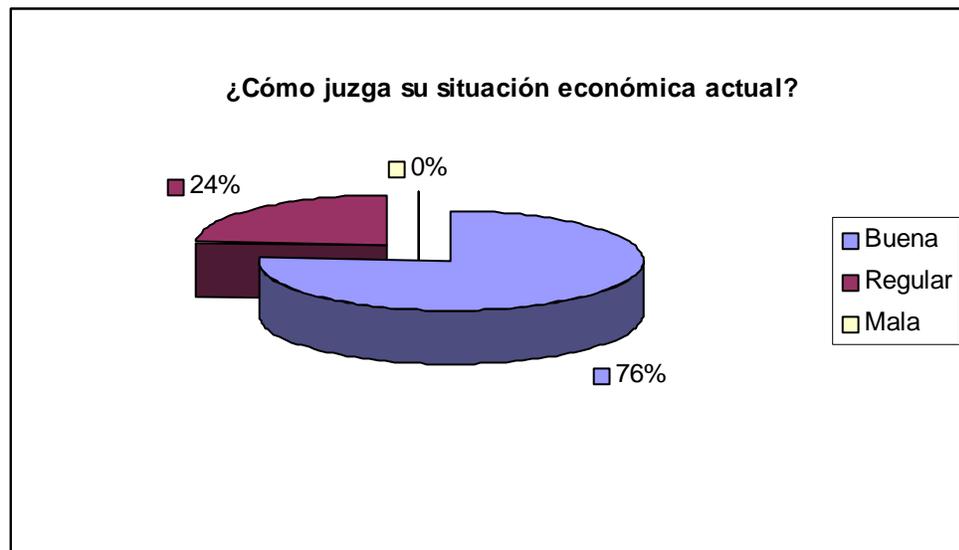
En relación con la frecuencia en la participación de las actividades familiares, en la grafica No 41 se aprecia que el 67% de los encuestados o sea 20 personas manifestaron participar frecuentemente en las actividades familiares, el 27% o sea 8 militares retirados dijeron que participan ocasionalmente y el 6% o sea 2 personas encuestadas manifestaron no participar en ninguna actividad familiar.

Grafica No 42. Participación en decisiones familiares



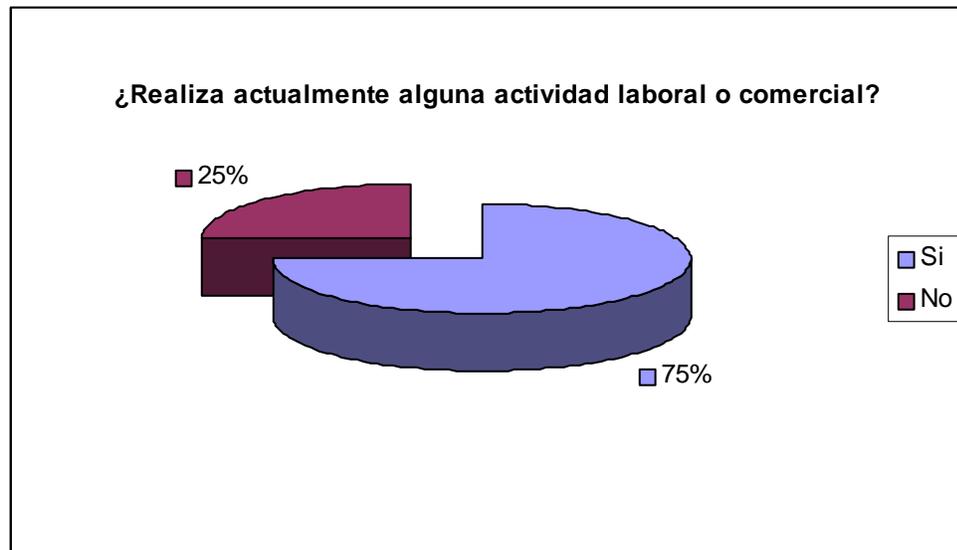
En la grafica No 42 con respecto a la participación en las decisiones familiares, el 93% de los encuestados o sea 28 personas manifestaron participar en las decisiones que se toman en familia, el 7% o sea 2 militares retirados dijeron que no participan en las decisiones que se toman en familia.

Grafica No 43. Situación económica



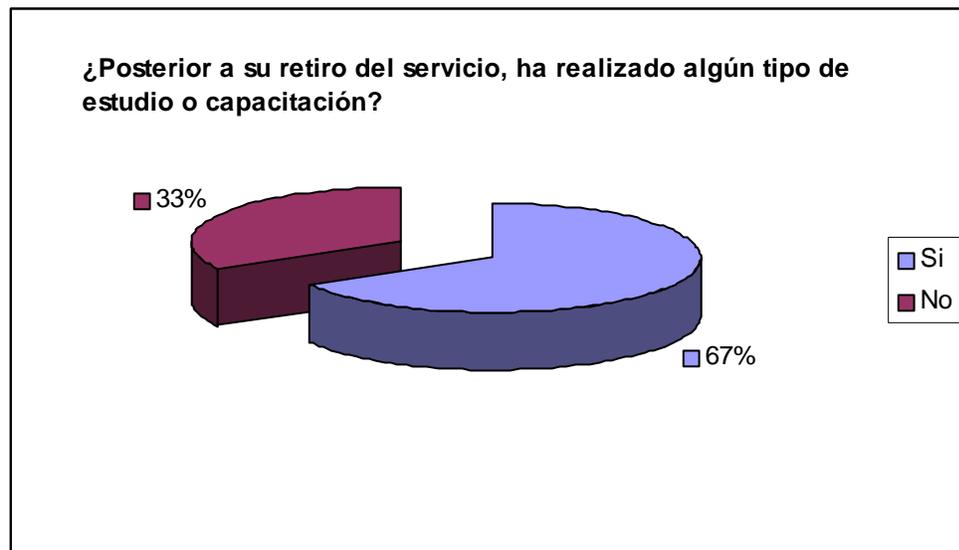
En relación con la situación económica en la grafica No 43 se observa que el 76% de los encuestados o sea 23 personas conceptuaron que su situación económica actual es buena, y el 24% o sea 7 militares retirados dijeron que su situación económica es regular, ninguno de los encuestados considera que su situación económica es mala.

Grafica No 44. Actividad laboral o comercial



Respecto a la ejecución de actividades comerciales o laborales en la grafica No 44 se observa que el 75% de los encuestados o sea 25 personas respondieron que realizan alguna actividad laboral o comercial, el 25% o sea 5 militares retirados dijeron que no realizan ninguna actividad laboral o comercial.

Grafica No 45. Capacitación posterior al retiro del servicio



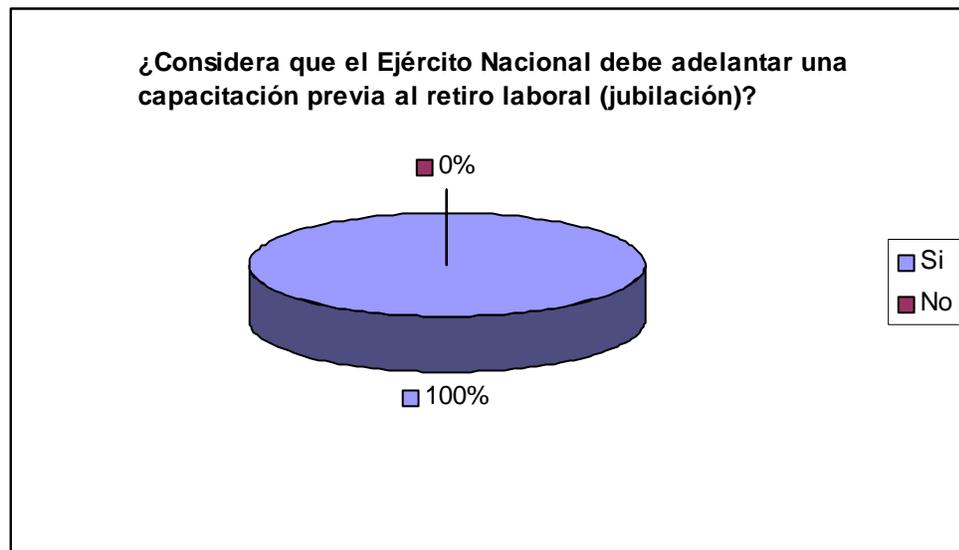
En la grafica No 45 respecto a capacitación realizada después del retiro del servicio, se aprecia que el 67% de los encuestados o sea 20 personas respondieron que han realizado algún tipo de capacitación, el 33% o sea 10 militares retirados dijeron que no han realizado ninguna capacitación o estudio.

Grafica No 46. Preparación para el retiro del servicio por parte del Ejército Nacional



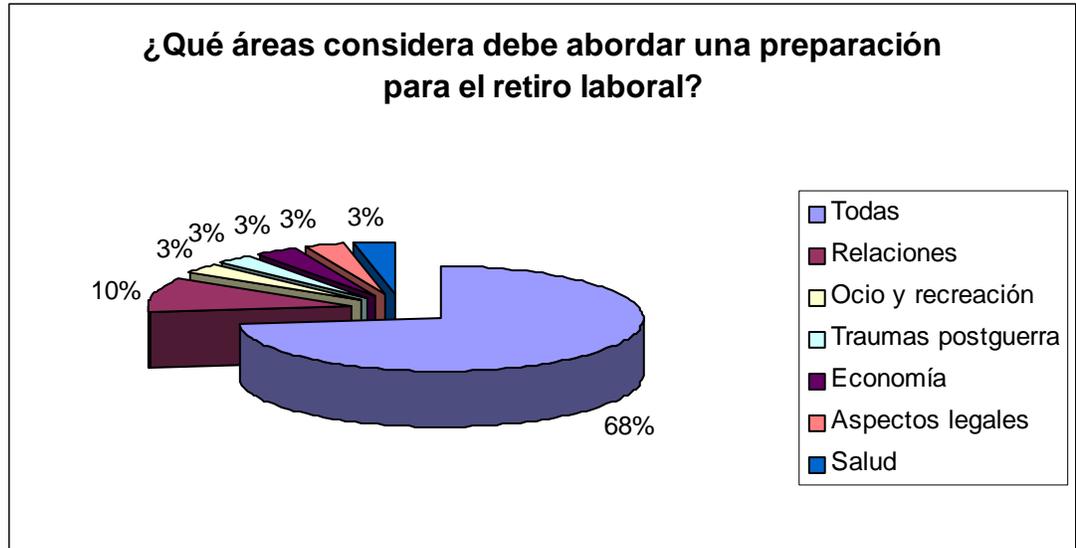
En la grafica No 46 en relación con preparación para el retiro laboral, se observa que el 97% de los encuestados o sea 29 personas respondieron que no recibieron ningún tipo de capacitación para el retiro laboral, el 3% o sea 1 militar retirado manifestó haber participado en un ciclo de conferencias dictadas en la Caja de Compensación Familiar por un lapso de 4 días.

Grafica No 47. Consideración sobre sí se debe adelantar una preparación para el retiro laboral



En relación con la conveniencia de que el Ejército Nacional adelante un programa de preparación para el retiro laboral, se aprecia en la grafica No 47 que el 100% de los encuestados o sea 30 personas consideran que el Ejército Nacional debe adelantar una capacitación antes de que el personal pase al retiro del servicio; ninguna persona contestó en forma negativa.

Grafica No 48. Áreas que debe abordar una preparación para el retiro laboral

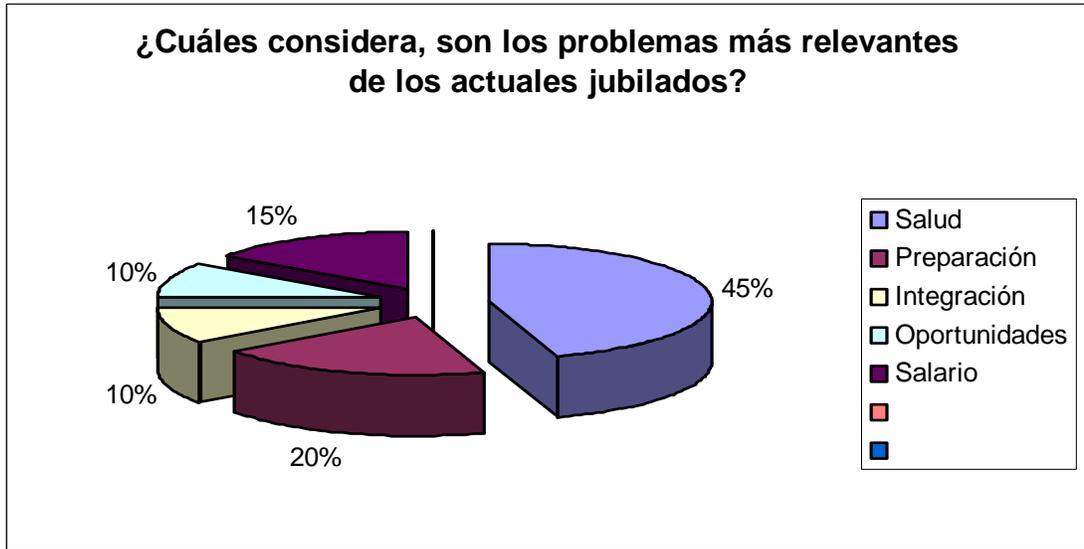


En la grafica No 48 en relación con las áreas que debe abordar un programa de preparación para el retiro laboral, se aprecia que el 68% de los encuestados o sea 20 personas estuvieron de acuerdo con los temas propuestos, en los siguientes porcentajes, aunque están de acuerdo con los temas propuestos, el 10% o sea 3 personas, consideran que el área de las relaciones con ex-compañeros no es importante, el 3% o sea 1 persona considera que los aspectos relacionados con ocio y tiempo libre no son importantes, el 10% o sea 3 personas consideran que los traumas posguerra no son importantes para tratarlos, el 3% o sea 1 persona considera que los aspectos legales no son importantes, el 3% o sea 1 persona considera que el tema de la salud no es necesario y el 3% o sea 1 persona considera que los aspectos económicos no son necesarios. De otro lado, el 40% de los encuestados considera que se debe incluir el tema de la participación en política, así como conocimiento de legislación actual, códigos y normatividad civil.

Las opciones propuestas sobre las áreas a considerar fueron las siguientes:

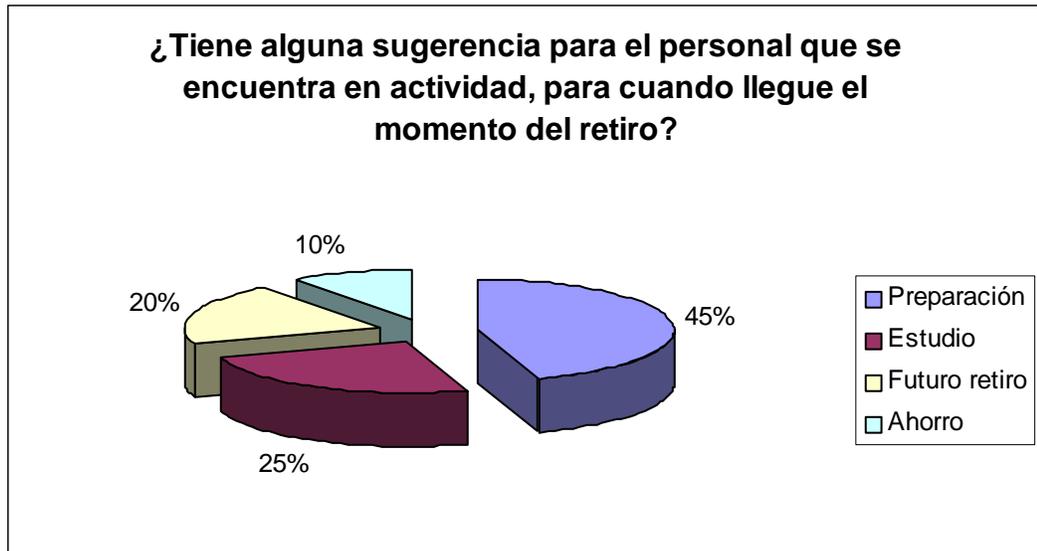
- Salud: (promoción, prevención, hábitos saludables, nutrición, etc).
- Ejercicio físico y salud.
- Relaciones Humanas: (entorno familiar y social).
- Traumas posguerra: (incidencia en la salud física y mental).
- Relaciones sociales: (compañeros, comunidad, gremios, asociaciones).
- Aspectos legales: (documentación, procedimientos, liquidación).
- Economía: (pequeñas y medianas empresas, normatividad, legislación, inversiones).
- Ocio y tiempo libre: (deportes, danza, teatro, canto, música).

Grafica No 49. Consideración sobre los problemas del actual pensionado



En relación con los problemas de los actuales jubilados, en la grafica No 49 se observa que el 45% de los problemas de los actuales retirados está relacionado con el área de la salud, el 20% tiene que ver con la falta de preparación para asumir su nueva condición, el 10% corresponde a la falta de integración tanto entre los mismos retirados como con los activos, el 10% la falta de oportunidades laborales y el salario ocupa el 15% de la problemática de los actuales jubilados.

Grafica No 50. Sugerencia para los futuros jubilados



En la grafica No 50 respecto a la sugerencia para el personal que se encuentra en actividad, se observa que el 45% de los actuales jubilados recomienda al personal que se encuentra en servicio activo que se prepare desde ya para su retiro y no espere a última hora para tomar decisiones, el 25% sugiere que estudien alguna profesión o arte para que puedan desempeñar en el futuro, el 20% les aclara que hoy están en actividad pero que invariablemente van también camino al retiro y algún día estarán como ellos, y finalmente el 10% les aconseja que ahorren por cuanto el futuro económico es incierto.

8. CONCLUSIONES

Una vez cumplido el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas, así como las posturas que se plantean en el marco referencial, se puede concluir en relación con la población objeto de este trabajo de grado lo siguiente:

4.1 PERSONAL EN SERVICIO ACTIVO:

Es evidente el desconocimiento que este grupo poblacional tiene de cada una de las dimensiones del ser humano, las cuales cambian o se modifican con el nuevo rol de jubilado; por ejemplo, en la dimensión biológica se pudo establecer que un alto porcentaje (76%) no conoce los cambios físicos que se producen en el ser humano con el transcurso de los años (proceso de envejecimiento); en relación con la incidencia de los cambios físicos en la salud, a pesar de que el 88% manifestó conocerlos, en la parte de la sustentación las respuestas fueron muy vagas, de lo que se puede resumir, que realmente no conocen la incidencia de estos cambios en el estado de salud.

En relación con la participación actual en un programa de medicina laboral y/o preventiva, el 94% dijo no conocer o participar en el mencionado programa, de esto se puede deducir que las acciones encaminadas a la promoción de salud y prevención de la enfermedad por parte de la Institución armada son muy pocas. Con respecto a las patologías más frecuentes que se presentan en el adulto mayor, el 100% desea conocer las enfermedades, causas, prevención y tratamientos primarios. En la medida que el trabajador conozca las causas que conducen a los estados patológicos, asumirá un mejor estilo de vida, adquirirá hábitos saludables y optará por aplicar medidas de prevención frente a aquellos agentes patógenos.

En la dimensión psicológica, el 18% considera que el retiro laboral (jubilación) tendrá implicaciones de tipo psicológico en su vida. Respecto a la afectación de las relaciones familiares por causa del trabajo, el 76% de los encuestados manifiesta que sus relaciones familiares se han afectado por causa del trabajo. En relación con el arraigo laboral, el 18% no piensa solicitar su retiro del servicio al cumplir los 20 años de actividad y el 6% no sabe qué decisión tomar; en la parte de preparación para la jubilación, el 69% manifestó que no se encuentra preparado para un retiro inmediato. Asimismo se pudo establecer que un alto porcentaje (24%) no tiene previsto un proyecto de vida para ejecutar a partir de su retiro del servicio, normalmente para este tipo de personas el retiro laboral es causa de impactos negativos, los cuales se manifiestan en estados depresivos y apáticos que pueden afectar su calidad de vida.

En el aspecto económico, el 40% no conoce los trámites legales y procedimientos que debe adelantar en el momento de su retiro; un 45% no conoce los derechos que se pierden con el retiro del servicio activo; un 94% no sabe cómo se determina el monto de las prestaciones sociales, así como la asignación de retiro; el 50% no tiene previsto un proyecto laboral o empresarial que vaya a desarrollar una vez sea retirado de la Institución armada; en relación con el conocimiento de las alternativas más rentables de inversión, el 85% no conoce ni ha estudiado cuales son las alternativas actuales para hacer cualquier tipo de inversión. La información que se brinda en estos aspectos es fundamental para el trabajador en el momento de estructurar un proyecto a corto, mediano y largo plazo. Si el pre-jubilado tiene conocimiento del dinero con el cual puede contar en el momento de su retiro, podrá estructurar sobre bases concretas planes para el futuro. Por el contrario, si desconoce o si tiene la incertidumbre acerca del factor económico, difícilmente pensará en planificar un proyecto y menos en el retiro laboral como una opción alternativa para la ejecución de cualquier tipo de actividades comerciales.

Con respecto a la preparación para la jubilación que adelanta el Ejército Nacional, el 100% de los encuestados manifestó que no conoce o no sabe de un programa de preparación que se desarrolle al interior de la Fuerza. Así mismo, el 100% de los encuestados consideran que es necesario que la Institución armada adelante este tipo de capacitación. El 36% de los encuestados manifestaron que el Ejército Nacional los prepara únicamente para la guerra y que la persona es importante en la medida que pueda desempeñar actividades relacionadas con el cumplimiento de la misión.

4.2 PERSONAL EN USO DE BUEN RETIRO

El resultado del trabajo adelantado con este grupo poblacional permitió establecer en cada una de las dimensiones del ser humano las incidencias del retiro laboral en su vida. En la dimensión biológica, con respecto al estado de salud, se pudo establecer que el 60% juzga su estado de salud como bueno y un 10% considera que su estado de salud es regular; en relación con el conocimiento acerca de los alimentos que deben consumir para lograr una adecuada nutrición, el 67% dijo conocerlos, sin embargo al sustentar la respuesta, la mayoría se limitó a decir que frutas y verduras.

Con respecto a la práctica de algún deporte, únicamente el 30% dijo hacerlo a diario, el 20% manifestó hacerlo semanalmente, el 3% quincenalmente, el 37% ocasionalmente y un 10% no hacerlo; así mismo, en cuanto a la participación en un programa de ejercicio físico regular se estableció que el 90% no participa en él. De lo anterior se puede establecer que no se desarrolla de manera efectiva por parte de las entidades encargadas de la promoción y prevención en salud, un

programa de ejercicio físico regular orientado a este grupo poblacional y que quienes practican algún tipo de deporte no lo hacen bajo parámetros saludables.

En relación con la incidencia de las enfermedades se estableció que, un 37% ha estado hospitalizado después de su retiro, las patologías relacionadas con el aparato circulatorio son las más comunes, seguidas por las afecciones del aparato digestivo y, en menor escala, las relacionadas con el aparato respiratorio, urinario y traumas osteomusculares.

En la dimensión psicológica con respecto al retiro laboral, el 20% manifestó que la jubilación no fue un hecho positivo en su vida, el 17% expresó que no se adaptó fácilmente a la pérdida del status y rol que tenía en la Fuerza. De otro lado, el 50% dijo haber experimentado sensaciones de frustración, vacío, inutilidad y depresión al dejar la carrera militar; finalmente, un 30% dijo que la decisión de retirarse no fue tomada de manera libre, consciente, personal y planeada.

En la dimensión social se aprecia que el 75% pertenece a algún tipo de club o asociación, sin embargo, la participación activa en las actividades que allí se desarrollan se limita al 16%; con respecto a la participación en las actividades familiares, se estableció que el 27% participa ocasionalmente y 6% no lo hace. La preocupación fundamental de este grupo es la parte económica, mientras se pueda mejorar los ingresos, el resto de aspectos o actividades tienen poca relevancia.

En relación con el aspecto económico, el 24% de los encuestados considera como regular su situación económica; el 25% de los actuales jubilados dijo no realizar alguna actividad laboral o comercial, este personal manifestó que al momento del retiro del servicio, no sabían ejercer un oficio distinto al de la guerra, adicional a ello se pone en evidencia la falta de capacitación en diversas áreas y la discriminación laboral por la edad, lo cual los pone en desventaja frente a personas más jóvenes.

En la parte cultural, con respecto a capacitación o estudios realizados después del retiro del servicio, el 33% no ha realizado ningún estudio; en relación con el desarrollo de un programa de preparación para el retiro laboral (jubilación), el 97% dijo no haber recibido ninguna capacitación por parte de la Fuerza antes ni después de su retiro. Finalmente, el 100% de los encuestados está de acuerdo con que las Fuerzas Militares desarrollen un programa de preparación para el retiro laboral. La razón fundamental al aprobar la ejecución de este programa es la desorientación en todos los campos que el militar experimenta en el momento de dejar el uniforme y regresar al rol de ciudadano común y corriente.

4.3 ASPECTOS GENERALES

Como hipótesis bajo la cual se estructuró el trabajo, se planteó que: “Al diseñar un programa de preparación para el retiro laboral dirigido a los integrantes del Ejército Nacional, se debe tener en cuenta el grado de conocimiento que sobre las dimensiones psicológica, social, biológica, así como las áreas económica y cultural respecto a la jubilación, tienen los futuros retirados, así como los aspectos más relevantes que han influido en el estilo de vida del personal ya pensionado”.

Efectivamente el trabajo de grado permitió establecer que los miembros del Ejército Nacional que se encuentran en servicio activo, desconocen en cada una de las dimensiones del ser humano, las implicaciones de la jubilación y, por consiguiente, que la preparación para este suceso no se da como parte de las políticas institucionales. Asimismo, el trabajo permitió determinar los diversos aspectos que a partir de la jubilación han influido en el estilo de vida de los actuales jubilados. La transición del servicio activo al retiro se produjo sin ninguna preparación previa, el jubilado de repente se encuentra desorientado frente a su nueva condición, aunque percibe los efectos de un estilo de vida poco saludable, desconoce sus causas y sobre todo, la manera de mejorar y/o mantener su calidad de vida.

Los instrumentos aplicados se estructuraron de tal forma que abarcaron los aspectos fundamentales en cada una de las dimensiones del ser humano y que tienen absoluta relación con el proceso de la jubilación; esto permitió que se cumpliera el enunciado planteado en la hipótesis.

El retiro laboral puede significar un hecho positivo y gratificante para el jubilado y su círculo familiar, en la medida que éste diseñe con antelación a su retiro laboral un proyecto de vida sobre expectativas y capacidades reales y ejecutables; por el contrario, si el retiro laboral se da sin una planeación, las implicaciones casi siempre son negativas, generando sentimientos de frustración y de resentimiento hacia la misma Institución.

La preparación para el retiro laboral (jubilación) es una obligación legal por parte de todas las empresas e instituciones, independientemente de su carácter público o privado, y se encuentra reglamentada por el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Protección Social (Decreto 36 del 9 de febrero de 1998).

Se pudo establecer con el personal en uso de buen retiro (jubilado), que su retiro del servicio se produjo sin ningún tipo de preparación u orientación por parte de la Fuerza Militar a la cual pertenecieron.

El Ejército Nacional y las Fuerzas Militares no contemplan ni desarrollan como parte de sus políticas de bienestar institucional, un programa que permita preparar a sus integrantes para el retiro laboral (jubilación).

Se evidencia la necesidad de estructurar y ejecutar proyectos gerontológicos, lo cual implicaría que estos fueran diseñados por un profesional del área, lo que garantizaría el diseño de un programa integral que abordara cada una de las dimensiones de la persona, permitiendo así el desarrollo de un envejecimiento saludable y positivo para sus beneficiarios.

9. RECOMENDACIONES

Una vez culminado el proceso investigativo y teniendo como soporte el resultado de la tabulación y análisis de los instrumentos, las conclusiones extractadas del presente trabajo y los parámetros contemplados en el marco referencial, se recomienda lo siguiente:

9.1 AL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL - FUERZAS MILITARES – EJERCITO NACIONAL:

- Implementar la propuesta, adelantando un programa de preparación para el retiro laboral, estructurado, planificado y dirigido por un profesional de Gerontología, el cual garantice un desarrollo integral del mismo. De igual forma incluir a todos los integrantes de la Fuerzas sin distinción de jerarquías.
- Instituir como parte de las políticas de bienestar de las Jefaturas de Desarrollo Humano en cada una de las Fuerzas Militares, la ejecución permanente de un programa de preparación para el retiro laboral.
- Motivar de manera amplia a sus integrantes a la participación de este programa.

9.2 A LOS INTEGRANTES DE LAS FUERZAS MILITARES:

- Independientemente de la participación en un programa de preparación para el retiro laboral, diseñar un proyecto de vida con la suficiente anticipación a su retiro teniendo en cuenta sus expectativas, experiencias, capacidades, recursos y viabilidad.
- Entender que es una ley de la naturaleza y de la vida misma que todo ciclo tiene un comienzo y un final, y que por consiguiente el retiro del servicio sin tener en cuenta, cuando o como se produzca, es un hecho futuro real e inevitable.

9.3 A LA FACULTAD DE GERONTOLOGIA (U.S.B):

- Diseñar e implementar un post-grado o diplomado para profesionales en preparación para el retiro laboral.

- Incluir como parte de las diferentes prácticas que los estudiantes adelantan, el diseño de programas de preparación para el retiro laboral en entidades previamente coordinadas por la Decanatura.
- Motivar al personal de estudiantes a extender su campo de acción hacia la docencia y capacitación en programas de preparación para el retiro laboral.

BIBLIOGRAFÍA

BCC.H. El desarrollo de las personas en todas las etapas de su vida. México: editorial Harla, 1987. p 90.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Ley 100 de 1993. Bogotá: Editorial CODICE, 1994. p 142.

----- . Decreto 36 febrero 9 de 1998. Bogotá: Imprenta Nacional, 1998. 3 p.

ECHEVERRY A, Ligia. Familia y vejez. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1994. 174 p.

FORTALEZA José A. La preparación para el retiro [online]. Universidad Complutense de Madrid (España): anales de psicología 1990 p 106. Disponible en Internet: < www.um.es/analeps/>

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN "ICONTEC". Compendio, tesis y otros trabajos de grado. Bogotá: Imprelibros S.A., 2004.

LERH, Ursula. Psicología de la senectud. Barcelona: Herder, 1995. p. 235.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, Decreto 1790 [online]. Bogotá: 2000. Capítulo 2. Disponible en Internet: < www.mindefensa.gov.co>

MICROSOFT CORPORATION. Biblioteca de Consulta [CD-ROM]. Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004.

MORAGAS M, Ricardo. Gerontología social. Barcelona: Herder, 1991. 281p.

----- . La jubilación, un enfoque positivo. Barcelona: Grijalbo, 1989. 173 p.

ODDONE, M Julieta. Los trabajadores de mayor edad [online]. Buenos Aires (Argentina): Consejo latinoamericano de ciencias sociales, 1994. Disponible en Internet: <www.redadultosmayores.com.ar>

PERDOMO ESCOBAR Santiago. Manual práctico de Gerontología. Bogotá: Megacolor impresores, 1993. p. 26.

REPÚBLICA DE COLOMBIA, Constitución Política de 1991. Bogotá: El Pentágono Editores, 1992. p 11.

SAEZ NARRO, Narciso ALEIXANDRE, Manuel MARTINEZ ARIAS, Rosario. La jubilación: un programa para su retiro. Valencia: Promolibro, 1993. 200 p.

VEGA, José Luis. Pensando en el futuro [online]. Madrid (España) : Servicios sociales a fondo, abril-junio 2003 No 6 p. 27. Disponible en internet: <<http://gero.usal.es>>

WIKIPEDIA Enciclopedia virtual [online]. España: <http://es.wikipedia.org/Estilo_de_vida>

ZALDIVAR PEREZ, Dionisio, En: Salud para la vida, La habana: agosto 2005. Volumen 10 p. 5.

VARIABLE 1	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS
CONOCIMIENTO SOBRE EL RETIRO LABORAL QUE TIENEN LOS FUTUROS JUBILADOS DEL EJÉRCITO NACIONAL.	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que los futuros jubilados del Ejército Nacional, conocen sobre la jubilación.	Biológica	Cambios físicos	Cambios físicos y su incidencia en la salud.	Si _____ No _____	Encuesta
			Salud	Programas de medicina preventiva.	Si _____ No _____	Encuesta
				Hábitos adecuados de nutrición	Si _____ No _____	Encuesta
				Importancia del ejercicio físico regular.	Si _____ No _____	Encuesta
				Enfermedades más comunes en la adultez mayor.	Si _____ No _____	Encuesta
		Psicológica	Implicaciones	Jubilación y autoestima	Si _____ No _____	Encuesta
				Jubilación y status	Si _____ No _____	Encuesta
				Jubilación y autorrealización.	Si _____ No _____	Encuesta

VARIABLE 1	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS	
CONOCIMIENTO SOBRE EL RETIRO LABORAL QUE TIENEN LOS FUTUROS JUBILADOS DEL EJÉRCITO NACIONAL.	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que los futuros jubilados del Ejército Nacional, conocen sobre la jubilación.	Psicológica	Implicaciones	Jubilación familia.	y Si _____ No _____	Encuesta	
				Jubilación pérdidas.	y Si _____ No _____	Encuesta	
		Social	Entorno	Familia como soporte fundamental durante el proceso.	Si _____ No _____	Encuesta	
				Integración	Jubilación relaciones sociales	y Si _____ No _____	Encuesta
				vinculación	Gremios Clubes	Si _____ No _____	Encuesta
		Económica	Trabajo	Proyecto laboral o empresarial.	Si _____ No _____	Encuesta	
			Negocios	Alternativas de inversión rentables y seguras.	Si _____ No _____		
		Cultural	Tiempo libre	Actividades culturales	Si _____ No _____	Encuesta	

VARIABLE 1	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS
CONOCIMIENTO SOBRE EL RETIRO LABORAL QUE TIENEN LOS FUTUROS JUBILADOS DEL EJÉRCITO NACIONAL.	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que los futuros jubilados del Ejército Nacional, conocen sobre la jubilación.	Cultural	Tiempo libre	Actividades lúdicas y deportivas	Si _____ No _____	Encuesta
			Preparación al retiro laboral	Importancia de participar en un programa de preparación al retiro laboral.	Si _____ No _____	Encuesta
				Aspectos y temas considera que debe cubrir un programa de preparación para el retiro laboral, para los miembros de la Institución	Abierta	Encuesta

VARIABLE 2	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS
ASPECTOS QUE HAN INFLUIDO EN EL ESTILO DE VIDA DE LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO NACIONAL JUBILADOS	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que han afectado a los jubilados del Ejército Nacional.	Biológica	Salud	Consideración del estado de salud	Bueno _____ Regular ____ Malo _____	Entrevista
				Conocimiento y práctica de hábitos saludables.	Si _____ No _____	Entrevista
				Práctica regular de actividad física.	Si _____ No _____	Entrevista
				Hospitalizaciones e incapacidades posterior al retiro laboral	Si _____ No _____	Entrevista
			Patologías	Enfermedades y afecciones diagnosticadas.	Abierta	Entrevista
				Limitaciones para realizar las actividades de la vida diaria.	Si _____ No _____	Entrevista

VARIABLE 2	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS
ASPECTOS QUE HAN INFLUIDO EN EL ESTILO DE VIDA DE LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO NACIONAL JUBILADOS	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que han afectado a los jubilados del Ejército Nacional.	Psicológica	Repercusiones	Sobre la autoestima	Si _____ No _____	Entrevista
			Arraigo laboral	Añoranza del rol, cargo, status que mantenía cuando estaba en actividad.	Si _____ No _____	Entrevista
			Implicaciones	Sensaciones de frustración, inutilidad, vacío, depresión al dejar la actividad.	Si _____ No _____	Entrevista
			Causa del retiro	Decisión personal y libre al retirarse.	Si _____ No _____	Entrevista
		Social	Relaciones interpersonales	Relaciones familiares estables.	Si _____ No _____	Entrevista
				Participación en club, o asociación.	Si _____ No _____	Entrevista
				Relación con sus ex-compañeros de arma.	Si _____ No _____	Entrevista
				Socialmente integrado.	Si _____ No _____	Entrevista

VARIABLE 2	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS
ASPECTOS QUE HAN INFLUIDO EN EL ESTILO DE VIDA DE LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO NACIONAL JUBILADOS	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que han afectado a los jubilados del Ejército Nacional.	Económica	Solvencia	Condición económica actual	Buena _____ Regular ____ Mala _____	Entrevista
			Trabajo	Ejecución de alguna actividad laboral o económica.	Si _____ No _____ Cual ____	Entrevista
		Cultural	Nivel educativo de actualización	Estudios o capacitación realizada después de la jubilación.	Si _____ No _____ Cuales __	Entrevista
			Lúdica	Desarrollo o participación de alguna actividad cultural.	Si _____ No _____ Cuales ____	Entrevista
			Capacitación	Capacitación recibida para la jubilación.	Si _____ No _____ Qué tipo _____	Entrevista
				Conveniencia de recibir una capacitación previa al retiro laboral.	Si _____ No _____ Por qué _____	Entrevista

VARIABLE 2	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE	SUB-INDICE	UNID. DE ANÁLISIS
ASPECTOS QUE HAN INFLUIDO EN EL ESTILO DE VIDA DE LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO NACIONAL JUBILADOS	Aspectos Biológicos, sociales, psicológicos, económicos y culturales que han afectado a los jubilados del Ejército Nacional.	Cultural	Programa de preparación para el retiro	Consideración de los aspectos y temas que debe tratar el programa.	Abierta	Entrevista

ANEXO “B”

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
PROGRAMA DE GERONTOLOGIA
BOGOTÁ D.C.**

ENCUESTA PARA EL PERSONAL EN ACTIVIDAD

Compañero de armas de las Fuerzas Militares:

La presente encuesta hace parte de un estudio gerontológico el cual tiene por objeto establecer el conocimiento que los integrantes del Ejército Nacional tienen en torno a la jubilación, así como las expectativas relacionadas con este suceso.

Lo anterior con el fin de determinar la necesidad de desarrollar e implementar un proyecto que permita preparar a los miembros de la Institución para el retiro laboral (jubilación).

No es necesario que incluya sus nombres ni apellidos, únicamente se solicita brindar la información de manera clara y precisa.

El cuestionario consta de 25 preguntas. En los numerales 1, 7, 8, 11, y 23 si su respuesta es **SI**, se solicita responder la pregunta anexa, si su respuesta es **NO** puede dejar en blanco el anexo y continuar con el siguiente numeral; así mismo en las preguntas 12 y 13 es necesario **JUSTIFICAR** su respuesta en el anexo, independientemente del resultado colocado en la matriz.

Señor coordinador: se solicita que la presente encuesta sea adelantada en la jerarquía de oficial, en el grado de Mayor (o su equivalente) y mandos superiores. En la jerarquía de los suboficiales, en los grados sargentos Vice-primeros, Primeros y Mayores o su equivalente en la respectiva Fuerza.

DATOS GENERALES

Edad: _____ años Fuerza: _____ Grado: _____

Cargo actual: _____

Tiempo de servicio: _____ años Estado civil actual: CASADO _____

DIVORCIADO. _____ VIUDO _____ OTRO _____

1. ¿Tiene conocimiento de los cambios físicos que el ser humano experimenta con el paso de los años (proceso de envejecimiento)?

SI _____ NO _____

Sí la respuesta es SI, responda la pregunta 1.A, sí es NO siga a la pregunta 2.

1. A ¿CUALES?

2. ¿Sabe cual es la incidencia de los cambios físicos en el estado de salud?

SI _____ NO _____

3. ¿Participa actualmente en algún programa de medicina preventiva y/o laboral?

SI _____ NO _____

4. ¿Considera importante recibir información acerca de los hábitos adecuados en la nutrición y alimentación?

SI _____ NO _____

5. ¿Considera que un programa de ejercicio físico regular está relacionado con el mantenimiento de la salud?

SI _____ NO _____

6. ¿Le gustaría conocer acerca de las enfermedades más comunes (causas, prevención, tratamientos primarios) que se presentan en el ser humano con el transcurso de los años (envejecimiento)?

SI _____ NO _____

7. ¿Considera que el retiro del servicio tendrá algunas implicaciones de tipo psicológico en su vida?

SI _____ NO _____

Sí la respuesta es SI, responda la pregunta 7.A, sí es NO siga a la pregunta 8

7. A ¿CUÁLES?

8. ¿Tiene usted algún tipo de limitación física causada por una acción de guerra?

SI _____ NO _____

Sí la respuesta es SI, responda la pregunta 8.A, sí es NO siga a la pregunta 9

8. A ¿CUÁL (ES)?

9. ¿Ha recibido tratamiento psicológico o psiquiátrico para superar un trauma ocasionado por una acción de guerra?

SI _____ NO _____

10. ¿Sabe usted que al cumplir 15 años de servicio, el Ejército Nacional lo puede llamar a calificar servicios o retirarlo sin previo aviso?

SI _____ NO _____

11. ¿Considera que sus relaciones familiares (hogar, cónyuge, hijos, padres) se han visto afectadas de alguna manera por causa de su trabajo?

SI _____ NO _____

12. Sí la respuesta es SI, responda la pregunta 11.A, sí es NO siga a la pregunta 12.

11. A ¿COMO?

12. ¿Ha planeado solicitar su retiro del servicio, una vez cumpla 20 años de actividad laboral?

SI _____ NO _____ NO SABE _____ Sustente en la respuesta 12 A

12. A ¿POR QUÉ?

13. Sí en estos momentos el Comando del Ejército Nacional determina que usted debe ser retirado del servicio, ¿considera usted que está preparado para ello?

SI _____ NO _____ Sustente en la respuesta 13. A

13. A ¿POR QUÉ?

14. ¿Considera usted que la familia es un soporte decisivo para la persona en el periodo posterior al retiro del servicio?

SI _____ NO _____

15. ¿Considera conveniente y beneficiosa la afiliación a algún tipo de club, asociación u organización?

SI _____ NO _____

16. ¿Conoce el procedimiento y los tramites legales que debe adelantar, en el momento de pasar a su condición de retirado del servicio?.

SI _____ NO _____

17. ¿Sabe cuáles son los derechos que pierde una vez es retirado del servicio?

SI _____ NO _____

18. ¿Sabe como se liquidarán sus prestaciones sociales y su asignación de retiro?.

SI _____ NO _____

19. ¿Sabe, conoce o ha diseñado un proyecto laboral o empresarial personal a desarrollar una vez se produzca su retiro del servicio del Ejército Nacional?

SI _____ NO _____

20. ¿Conoce o ha estudiado las alternativas más rentables de inversión?

SI _____ NO _____

21. ¿Conoce los beneficios de participar en actividades culturales y lúdicas en su tiempo libre?

SI _____ NO _____

22. ¿Considera apropiado e importante participar en actividades deportivas una vez se retire del servicio?

SI _____ NO _____

23. ¿Sabe sí la Fuerza Militar a la cual pertenece actualmente adelanta un programa de preparación para el retiro laboral (jubilación)?

SI _____ NO _____

Sí la respuesta es SI, responda la pregunta 23A, sí es NO siga a la pregunta 24

23. A ¿CUÁL?

24. ¿Considera usted que el Ejército Nacional, debería adelantar un programa de preparación al retiro laboral (jubilación)?

SI _____ NO _____

25. ¿De las siguientes áreas, cuáles considera necesarias debe abordar una preparación para el retiro laboral (jubilación) para los miembros del Ejército Nacional?
(marque X)

Salud: (promoción, prevención, hábitos saludables, nutrición, etc). ----

Ejercicio físico y salud. ----

Relaciones Humanas: (entorno familiar y social). ----

Traumata posguerra: (incidencia en la personalidad, familia y comunidad). ----

Relaciones sociales: (compañeros, comunidad, gremios, asociaciones). ----

Aspectos legales: (documentación, procedimientos, liquidación). ----

Economía: (pequeñas y medianas. empresas, normatividad, legislación, inversiones). ----

Ocio y tiempo libre: (deportes, danza, teatro, canto, música). ----

Todas las anteriores. ----

Otras ----

¿Cuáles? -----

ANEXO "C"

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
PROGRAMA DE GERONTOLOGÍA
BOGOTA D.C.**

ENCUESTA PARA EL PERSONAL EN USO DE BUEN RETIRO

DATOS GENERALES

Fuerza _____ Grado alcanzado: _____ Edad actual: _____ años

Cargo que desempeñaba en el momento del retiro del servicio:

Tiempo de servicio: _____ años Estado civil actual: CASADO _____

DIVORCIADO. _____ VIUDO _____ OTRO _____

26. ¿Cómo percibe su estado actual de salud?

EXC. _____ BUENO _____ REGULAR _____ MALO _____

27. ¿Sabe usted cuales son los alimentos que debe consumir para lograr una adecuada nutrición?

SI _____ NO _____

28. ¿Con que frecuencia practica algún tipo de deporte?

A diario -----

Semanalmente -----

Quincenalmente -----

Ocasionalmente -----

Nunca -----

29. ¿Participa en algún programa de ejercicio físico?

SI _____ NO _____

30. ¿Ha estado hospitalizado después de haber sido retirado del servicio?

SI _____ NO _____ CUANTAS VECES _____

31. ¿A partir de su retiro del servicio, qué tipo de afecciones o enfermedades le han sido diagnosticadas o tratadas?

32. ¿Durante el ejercicio de su carrera militar, participó en acciones directas de combate?

SI _____ NO _____

33. ¿Sufre usted de alguna limitación física para realizar sus actividades cotidianas?

SI _____ NO _____

¿CUÁL? _____

34. ¿Ha sufrido usted algún trauma psicológico o psiquiátrico por causa de acción de guerra?

SI _____ NO _____

En caso que la respuesta sea positiva describir el tipo de tratamiento recibido:

35. ¿Sus relaciones a nivel familiar tuvieron algún cambio después de su retiro del servicio?

SI _____ NO _____

36. ¿El retiro del servicio representó en su vida un hecho positivo?

SI _____ NO _____

¿POR QUÉ?

37. ¿Se adaptó fácilmente a la pérdida del rol, cargo, status que mantenía cuando estaba en servicio activo?

SI _____ NO _____

38. ¿Experimentó sensaciones de frustración, inutilidad, vacío, depresión, una vez dejó la carrera militar?

SI _____ NO _____

39. ¿Su retiro del servicio del Ejército Nacional obedeció a una decisión personal, libre, consciente y planeada?

SI _____ NO _____

¿CÓMO LE AFECTÓ?

40. ¿Pertenece actualmente a algún club, gremio, asociación?

SI _____ NO _____ ¿CUÁL? _____

Sí la respuesta es SI, especificar con que regularidad participa de las actividades que allí se ofrecen:

No le interesa -----

No participa -----

Algunas veces -----

Participa activamente -----

41. ¿De las siguientes actividades, en cuales participa usted?

Reuniones con excompañeros -----

Actividades en la comunidad -----

Actividades religiosas -----

Actividades políticas -----

Otras:

42. ¿Participa usted en actividades familiares:

Frecuentemente -----

Ocasionalmente -----

No participa -----

43. Participa usted en las decisiones que se toman en familia?

SI _____ NO _____

44. ¿Cómo juzga su situación económica actual?

BUENA _____ REGULAR _____ MALA _____

45. ¿Realiza actualmente alguna actividad laboral o comercial?

SI _____ NO _____

¿CUÁL?

46. ¿Posterior a su retiro del servicio, ha realizado algún tipo de estudio o capacitación?

SI _____ NO _____

¿CUÁL?

47. ¿Antes de retirarse del servicio, recibió algún tipo de preparación para el retiro laboral (jubilación) por parte de la Fuerza a la cual perteneció?

SI _____ NO _____

En caso de que la respuesta sea positiva describir el tipo de preparación recibida:

48. ¿Considera que el Ejército Nacional debe adelantar una capacitación previa al retiro laboral (jubilación)?

SI _____ NO _____

¿PORQUE?

49. ¿De las siguientes áreas, cuáles considera necesarias debe abordar una preparación para el retiro laboral (jubilación) para los miembros del Ejército Nacional?. (marque X)

Salud: (promoción, prevención, hábitos saludables, nutrición, etc). ----

Ejercicio físico y salud. ----

Relaciones Humanas: (entorno familiar y social). ----

Traumas posguerra: (incidencia en la salud física y mental). ----

Relaciones sociales: (compañeros, comunidad, gremios, asociaciones). ----

Aspectos legales: (documentación, procedimientos, liquidación). ----

Economía: (pequeñas y medianas. empresas, normatividad, legislación, inversiones). ----

Ocio y tiempo libre: (deportes, danza, teatro, canto, música). ----

Todas las anteriores. ----

Otras ----

¿Cuáles? -----

50. ¿Cuáles considera que son los problemas más relevantes de los actuales pensionados del Ejército Nacional?

51. ¿Tiene alguna sugerencia para los integrantes del Ejército Nacional que aún se encuentran en actividad, para cuando llegue el momento de su retiro del servicio?

ANEXO D

CUADRO DE ANÁLISIS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJE

Cuadro de análisis de frecuencia y porcentaje para preguntas abiertas dispuestas en el instrumento de recolección de información para los integrantes del Ejército Nacional que se encuentran en servicio activo y para el personal en uso de buen retiro.

INTEGRANTES DEL EJERCITO NACIONAL EN ACTIVIDAD

Pregunta 1	¿Tiene conocimiento de los cambios físicos que el ser humano experimenta con el paso de los años (proceso de envejecimiento)? En caso de respuesta afirmativa describir los cambios.		
	Respuestas	Frecuencia	%
	Cambios a nivel memoria	45	35
	Pérdida capacidad de movimiento	60	46
	Achaques y arrugas	25	19

Pregunta 7	¿Considera que el retiro del servicio tendrá algunas implicaciones de tipo psicológico en su vida? En caso de respuesta afirmativa describirlas.		
	Respuestas	Frecuencia	%
	Dificultad en la adaptación a un estilo nuevo de vida	10	56
	Nostalgia por abandonar la carrera	8	44

Pregunta 8	¿Tiene usted algún tipo de limitación física causada por una acción de guerra? En caso de respuesta afirmativa describir la limitación.		
	Respuestas	Frecuencia	%
	Limitación movimiento extremidad inferior	4	40
	Órganos de los sentidos	2	20
	Lesión columna	4	40

Pregunta 11	Considera que sus relaciones familiares (hogar, cónyuge, hijos, padres) se han visto afectadas de alguna manera por causa de su trabajo? En caso de respuesta afirmativa especificar como le afectó.		
Respuestas		Frecuencia	%
Pérdida del rol de padre por ausencia constante del hogar.		81	62
Pérdida del afecto por parte de los hijos.		38	29
Pérdida de confianza en la relación de pareja.		8	6.5
Separación, pérdida del hogar.		3	2.5

Pregunta 12	¿Ha planeado solicitar su retiro del servicio, una vez cumpla 20 años de actividad laboral? Describir causa		
Respuestas		Frecuencia	%
Algún día se acaba la vida militar		10	25
Deseo de dedicarle tiempo a la familia		10	25
No he planeado mi futuro		12	30
No creo que pueda seguir ascendiendo		8	20

Pregunta 13	Sí en estos momentos el Comando del Ejército Nacional determina que usted debe ser retirado del servicio, ¿considera usted que está preparado para ello? En caso de respuesta negativa describir causa.		
Respuestas		Frecuencia	%
No hay preparación para la vida civil por parte del Ejército		48	54
No se ha pensado en esa posibilidad		25	28
No hay conocimientos para nuevas actividades		7	8

INTEGRANTES DEL EJERCITO NACIONAL EN USO DE BUEN RETIRO

Pregunta 8	¿Sufrir usted de alguna limitación física para realizar sus actividades cotidianas? ¿En caso de respuesta positiva especificar cuál?		
Respuestas		Frecuencia	%
Vértigo de Meniere		1	33
Pérdida de la visión		1	33
Trauma extremidad inferior		1	34

Pregunta 9	¿Ha sufrido usted algún trauma psicológico o psiquiátrico por causa de acción de guerra?. ¿En caso de respuesta afirmativa, qué tratamiento ha recibido?		
Respuestas		Frecuencia	%
Antidepresivos		2	70
Ninguno		1	30

Pregunta 11	¿El retiro del servicio representó en su vida un hecho positivo? En caso de respuesta negativa especificar causa.		
Respuestas		Frecuencia	%
Quería seguir ascendiendo en mi carrera		3	43
No valoraron mis capacidades		2	29
No cumplí mis metas profesionales		1	14
Dejar mis compañeros, mi trabajo, mi vida.		1	14

Pregunta 14	¿Su retiro del servicio del Ejército Nacional obedeció a una decisión personal, libre, consciente y planeada? En caso de respuesta negativa especificar como le afectó.		
Respuestas		Frecuencia	%
No tuvieron en cuenta mis capacidades		3	34
Me retiraron de manera repentina por no ascender		1	11
Me presionaron para solicitar mi retiro		3	34
Nostalgia al abandonar la carrera militar		1	10
Pasar a una etapa de inactividad		1	11

Pregunta 20	¿Realiza actualmente alguna actividad laboral o comercial? En caso de respuesta afirmativa, especificar el tipo de actividad que se realiza.		
Respuestas		Frecuencia	%
Vinculación con empresa		10	40
Independiente		15	60

Pregunta 21	¿Posterior a su retiro del servicio, ha realizado algún tipo de estudio o capacitación? En caso de respuesta afirmativa, especificar la capacitación desarrollada.		
Respuestas		Frecuencia	%
Seminarios y foros en pedagogía		1	5
Contaduría y contabilidad		3	15
Derecho		3	15
Bachillerato		1	5
Cooperativismo		6	30
Tecnología en sistemas		1	5
Seguridad		4	20
Licenciatura en pre-escolar		1	5

Pregunta 22	¿Antes de retirarse del servicio, recibió algún tipo de preparación para el retiro laboral (jubilación) por parte de la Fuerza a la cual perteneció? En caso de respuesta afirmativa describir el tipo de capacitación.		
Respuestas		Frecuencia	%
Ciclo de conferencias durante 4 días (5 horas diarias)		1	100

Pregunta 23	¿Considera que el Ejército Nacional debe adelantar una capacitación previa al retiro laboral (jubilación)? Justificar respuesta.		
Respuestas		Frecuencia	%
Desconocimiento total del nuevo rol		12	40
Está instituido por el Estado y no se cumple		1	3
Se llega a una nueva etapa totalmente desubicado		17	57

ANEXO E PROPUESTA

PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL (JUBILACIÓN) DIRIGIDO A LOS INTEGRANTES DEL EJERCITO NACIONAL

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El Ejército Nacional anualmente incorpora a sus filas una cantidad considerable de personas, las cuales ingresan a cualquiera de las jerarquías castrenses: oficial, suboficial, soldado (profesional, bachiller, regular, campesino) y personal civil. Este personal desde el momento de su ingreso y a lo largo de su vida militar, está en capacitación y entrenamiento continuo para el desarrollo de las actividades propias del medio y que constituyen la misión institucional. Así mismo en forma permanente cuentan con la asesoría y control por parte de comandantes en diversos escalones del mando, quienes guían, orientan y evalúan su desempeño como miembros del cuerpo armado.

Como requisito para ascender en cada uno de los niveles jerárquicos, aparte de mostrar en su hoja de vida unas condiciones profesionales y personales, deben aprobar unos cursos de capacitación acorde con el grado al cual se aspira. Una vez cumplidos los 15 años de servicio, el gobierno tiene la potestad de retirarlo por llamamiento a calificar servicios: otra opción de retiro consiste en la solicitud propia por tiempo de servicio cumplido o la facultad discrecional de la cual está revestido el Comandante de cualquiera de las Fuerzas Militares.

El Ejército Nacional orienta la instrucción y entrenamiento de sus integrantes hacia el cumplimiento de la misión constitucional, los cursos de capacitación y especialización son diseñados exclusivamente en torno a las necesidades institucionales; independientemente de que en algunas de estas capacitaciones se incluya el aprendizaje de algunas destrezas o habilidades que puedan ser aplicadas en actividades posteriores al retiro, la Fuerza, como parte de sus políticas de bienestar, no tiene incluido en sus currículos académicos, una preparación para el retiro laboral de sus integrantes.

Curiosamente los únicos miembros del Ejército Nacional para quienes las etapas de instrucción contemplan una llamada “readaptación a la vida civil” son quienes menos tiempo duran en servicio: los Soldados Regulares, esta última fase la cual dura 4 semanas, contempla cursos en diversas especialidades los cuales se realizan en coordinación con instituciones del Estado, ejemplo el SENA. Adicional a ello, estos soldados reciben conferencias por parte de personal profesional

sobre actividades de prevención de enfermedades, reciben orientación psicológica y espiritual, así mismo asesoría laboral para los discapacitados como consecuencia de acciones en combate.

Así las cosas, para los integrantes de la Fuerza quienes permanecen en servicio por más de 20 años, este suceso se da sin ningún tipo de capacitación ni preparación, es evidente que el ingreso a esta etapa implica unas situaciones de diverso orden y que no todas las personas están preparadas para asumirlas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó un estudio gerontológico, el cual permitió mediante la aplicación de un instrumento, establecer el conocimiento que los integrantes del Ejército Nacional en actividad tienen en torno al retiro laboral, así como las expectativas que se tienen a partir de este suceso; de igual manera se aplicó un instrumento a un personal ya jubilado con el fin de determinar los aspectos que han influido en su calidad de vida y que están relacionados directamente con la jubilación. Adicional a la aplicación de los instrumentos, la investigación se apoyó en el trabajo de campo que por más de veinte años desarrolló el autor de este trabajo de grado, como miembro del Ejército Nacional en la jerarquía de Suboficial. Esta investigación abordó las dimensiones biológica, psicológica, social, así como los aspectos económicos y culturales, obteniendo conclusiones relevantes en cada una de ellas.

Desde el punto de vista biológico se concluyó que no se tiene un conocimiento acerca de los cambios físicos que el ser humano experimenta con el paso de los años y su incidencia en el estado de salud, no se cultivan hábitos saludables por ejemplo no se desarrolla de manera adecuada un programa de ejercicio físico regular, en la parte de nutrición no se conoce cual es la clasificación de los alimentos y su aporte en cantidad y calorías en relación con la masa corporal y talla de la persona. No se participa en programas de medicina laboral, de igual forma no se conocen las patologías más frecuentes que se presentan en el adulto mayor, causas y medidas de prevención entre otras.

En el aspecto psicológico no se tiene establecido de manera clara cuales son las expectativas laborales, pues la mayoría aspira a continuar ascendiendo dentro de su jerarquía y la opción de retiro al cumplir su tiempo de servicio no está en los planes inmediatos; esto demuestra que hay un arraigo laboral muy marcado y que por consiguiente una separación laboral de manera repentina puede traer consigo repercusiones psicológicas negativas. Para algunos de los retirados esto se manifiesta en actitudes de resentimiento hacia la misma Institución, sentimientos de frustración, nostalgia y de baja auto estima. De igual forma se advierte que las relaciones en el ámbito familiar se han visto afectadas por la ausencia prolongada del militar de su hogar y que en el momento de la jubilación esto puede generar

conflictos en el seno de la familia, al disponer de más tiempo para permanecer en casa y no sabe como emplear su tiempo libre, en otros campos o actividades.

Desde el punto de vista social se evidencia que en el momento del retiro laboral, el militar se enfrenta a una sociedad “desconocida”, se inicia una nueva etapa bajo una desorientación total, la cual hace que asuma su condición de jubilado con cautela y temor. En algunos casos se busca “refugio” en los clubes militares y asociaciones de jubilados, sin embargo es mínima la participación en las actividades que en estos centros se desarrollan.

Respecto a la parte de normatividad y trámites legales, se evidencia el desconocimiento acerca de las normas y procedimientos a seguir, una gran mayoría desconoce el monto de sus prestaciones sociales así como la mensualidad de su asignación de retiro; el desconocimiento de esto genera un temor injustificado al retiro por cuanto se cree que no se cuenta con los recursos suficientes para subsistir o iniciar un proyecto comercial, también se pueden tener apreciaciones muy desfasadas acerca de estos datos y por lo tanto se diseñan proyectos que a la larga no se pueden ejecutar.

En relación con el aspecto económico no se tiene conocimiento de la situación económica actual del país, de las alternativas de inversión más favorables y especialmente de la normatividad y legislación relacionada con la creación de pequeñas y medianas empresas. El desconocimiento de estos factores genera temor en el momento de planear un proyecto comercial y en el peor de los casos es el culpable de descalabros financieros como consecuencia de inversiones mal planeadas.

Respecto al campo cultural se evidenció que las actividades culturales y lúdicas no son precisamente del agrado del personal militar; si bien es cierto la mayoría considera conveniente y beneficioso participar en ellas, en el momento de relacionarlas se aprecia un desgano hacia estas actividades. En relación con la capacitación en algún campo específico o actividad a desarrollar posterior al retiro, se concluyo que no hay ese interés ni de parte la Institución ni del mismo funcionario o trabajador para realizarlo.

Finalmente el estudio evidenció la necesidad de desarrollar por parte de las Fuerzas Militares y particularmente para este caso el Ejército Nacional, un programa de preparación para el retiro laboral (jubilación).

JUSTIFICACIÓN

La preparación para el retiro laboral (jubilación) considerada como una herramienta esencial para capacitar a los miembros de una empresa durante la etapa final de un ciclo laboral, permite al trabajador realizar un planeamiento acerca del nuevo proceso que se inicia; en la medida que se tenga un conocimiento real de las expectativas, capacidades, recursos y medios, así como un análisis del contexto económico, político y social del medio, el jubilado podrá diseñar y estructurar un proyecto de vida.

La investigación realizada permitió evidenciar la necesidad de un programa de preparación para el retiro laboral. Los integrantes del Ejército Nacional son retirados del servicio activo desconociendo en un alto porcentaje las incidencias de este suceso en su vida futura e inmediata, lo cual redundaba en sentimientos negativos hacia la misma institución y deterioro de la calidad de vida; estas connotaciones tienen un impacto a nivel personal, familiar, y social. La ausencia de una adecuada preparación para afrontar las implicaciones que trae consigo esta etapa, hace que muchos militares en uso de buen retiro asuman actitudes negativas frente a su nueva condición.

El Ejército Nacional como parte de un cuerpo armado de carácter constitucional y como garante de los derechos y libertades de los colombianos, sería pionera en las Fuerzas Armadas de Colombia en cumplir una obligación consagrada en la legislación nacional. De otro lado la calidad de vida que se logra mantener en sus integrantes jubilados con esta capacitación, se verá reflejada en personas más saludables, activas, generadoras de progreso y socialmente integradas; asimismo la reducción en los costos de tratamientos y medicamentos como resultado de la aplicación de estilos de vida más saludables.

El presente programa de preparación para el retiro laboral (jubilación) dirigido a los integrantes del Ejército Nacional, se ha estructurado teniendo en cuenta los diversos conceptos plasmados a lo largo de este trabajo; en primer lugar, en el marco referencial se puede establecer los aspectos de diverso orden que han rodeado el fenómeno de la jubilación desde su inicio hasta nuestros días, igualmente el compendio de importantes estudios realizados al respecto. Como soporte legal es necesario citar las leyes colombianas que reglamentan desde el punto de vista jurídico, como una obligación el desarrollo de los programas de preparación para la jubilación por parte de las empresas.

Finalmente el elemento más importante a considerar es el resultado de la investigación, la cual permitió establecer el conocimiento y expectativas que en torno a la jubilación tienen los futuros retirados del servicio activo del Ejército

Nacional, asimismo el impacto que en las diversas dimensiones humanas ha generado este proceso en los integrantes de esta Institución en uso de buen retiro.

Teniendo en cuenta que la estructura, organización, misión y funcionamiento de cada una de las Fuerzas Militares y de Policía es muy similar, este programa puede ser fácilmente aplicado y desarrollado en ellas. Se hace necesario que el diseño, ejecución y dirección del mismo este bajo responsabilidad de un profesional de Gerontología, adicional a ello, es importante destacar que las Fuerzas Militares cuentan en su planta de personal con la mayoría de profesionales requeridos para conformar el equipo de conferencistas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Capacitar para el retiro laboral (jubilación) a los integrantes del Ejército Nacional oficiales, suboficiales, soldados profesionales y empleados civiles, que se encuentran próximos a cumplir su tiempo de servicio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Estos se encuentran distribuidos gerontológicamente, en tres dimensiones, junto a un aparte de inducción, así:

Inducción

- Presentar un panorama sobre la disciplina gerontológica y su quehacer profesional.
- Informar al grupo de participantes sobre el contenido del programa de preparación para el retiro laboral.

En la dimensión Biológica

- Ilustrar sobre el proceso de envejecimiento, los cambios más significativos, pérdidas y ganancias, patologías y hábitos saludables.
- Brindar elementos que orienten a los participantes sobre los cuidados, auto cuidado y estrategias para el mantenimiento de una vejez saludable y activa.

En la dimensión Psicológica

- Brindar información sobre los cambios psicológicos que se generan a partir de la jubilación.
- Orientar sobre la necesidad e importancia del diseño de un proyecto de vida durante y después de la jubilación.

En la dimensión social

- Suministrar elementos conceptuales que permitan establecer y afrontar las repercusiones de la jubilación en el ámbito familiar y social.

- Mostrar la importancia de la participación en actividades lúdico-recreativas, culturales, de ocio productivo y educativas informales.
- Profundizar sobre los procedimientos y procesos a seguir en los aspectos legales, jurídicos, económicos y de medicina laboral, por parte del personal próximo a jubilarse.

BENEFICIARIOS

El programa de preparación para el retiro laboral, está dirigido a los siguientes beneficiarios.

BENEFICIARIOS DIRECTOS:

Personal de oficiales, suboficiales, soldados profesionales y empleados civiles que se encuentran próximos al retiro del servicio activo.

BENEFICIARIOS INDIRECTOS:

Núcleo familiar (cónyuge, hijos) del personal de oficiales, suboficiales, soldados profesionales y empleados civiles que son retirados del servicio activo. De igual forma las personas que integran los círculos labores y sociales más cercanos de este grupo poblacional.

Para la programación y ejecución de este programa, se recomienda que el tiempo de servicio del personal considerado para la participación en el mismo, esté entre los 15 y 18 años; por esto se sugiere que el personal integrante corresponda al grado de Mayor en la jerarquía de oficial, Sargento Primero en la jerarquía de suboficial y Soldados Profesionales y Personal de Empleados Civiles con más de 15 años de servicio, en lo posible con sus respectivos cónyuges o la persona más allegada.

METODOLOGÍA DE LA CAPACITACION

Para el desarrollo de la propuesta, se ha tomado como técnica educativa *la conferencia* y contemplará aspectos como: nombre de la actividad, objetivo de la actividad, pautas para el desarrollo, recursos y evaluación.

De otro lado, el programa de preparación para el retiro laboral, consta de un ciclo de conferencias, las cuales se desarrollarán en sesiones de una (1) hora cada una por un lapso estimado de nueve (9) semanas, con una intensidad horaria de siete (7) horas por día.

Las conferencias se encuentran agrupadas en tres dimensiones: biológica, psicológica y social; pero, adicional a estas se encuentra una sesión de inducción para presentación e información de pautas a seguir con el programa como: contenidos temáticos, tiempos, metodología de trabajo y evaluación.

Cada conferencia tiene diseñada una evaluación, esto con el fin de establecer el grado de comprensión y asimilación de los aspectos tratados; como apoyo a la información impartida el personal de conferencistas en cada una de las áreas, aportará material instructivo al personal participante. De igual forma se ha diseñado una guía de seguimiento personal (ver anexo 1), la cual permite establecer el grado de compromiso y responsabilidad asumido por los participantes a lo largo del programa: esta guía estará bajo responsabilidad del Gerontólogo coordinador del programa.

Es necesario prever que algunos temas puedan extenderse o reducirse durante el desarrollo de los mismos, por esta razón el horario puede ser ajustado a lo largo de las sesiones.

INDUCCION

TITULO: actividad de integración

Sesión No 0

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
"Romper el hielo"	<p>Facilitar la integración del grupo de participantes.</p> <p>Estimular un ambiente distendido y crear lazos de comunicación.</p>	<p>1. Se organiza el grupo en dos círculos concéntricos, mirándose de frente.</p> <p>2. A orden del monitor comienzan a entonar determinada canción (se pueden animar con las palmas de las manos, igualmente se puede utilizar una pista musical)</p> <p>3. Una vez el monitor da la señal o se pausa en la pista musical, las parejas enfrentadas responden mutuamente un cuestionario. (ver anexo 1)</p> <p>4. A la voz de cambio el círculo interno da un paso a la derecha ubicándose frente a un nuevo participante.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple campo abierto.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Hoja de registro Lápiz</p>	<p>A cada participante se le entregara una hoja con una serie de preguntas para ser calificada. (ver anexo No 2)</p>

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
		<p>5. Se continúa con la secuencia hasta que todos los participantes se hayan presentado entre sí.</p> <p>6. Una vez terminada la dinámica, los participantes llenan una hoja de calificación.</p>		

ANEXO No 1.

CUESTIONARIO A APLICAR EN LA PRESENTACIÓN

1. Nombres y apellidos.
2. Lugar de nacimiento.
3. Lugar de residencia.
4. Estado civil, no de hijos.
5. Grado, cargo u oficio.
6. Afición principal.
7. Lo que más le hace feliz.
8. Lo que más le pone triste.
9. Su temor más grande es.
10. El suceso más importante de su vida.
11. Como percibe su estado de salud.
12. Como cree o se imagina que vivirá su vejez.

ANEXO 2: evaluación de la actividad de integración

No	Ítem	E	B	R	D	Observaciones y/o sugerencias
1	Impacto logrado en el participante con la dinámica desarrollada.					
	• ¿Cómo le pareció la actividad desarrollada?					
	• ¿Cómo le parecen los comentarios del grupo respecto a la dinámica desarrollada?					
2	Grado de participación de los miembros del grupo.					
	• ¿Cómo analiza la disposición del grupo?					
	• ¿Cómo evalúa la motivación lograda en el grupo?					
	• ¿Cómo le pareció la participación colectiva en la actividad?					
3	Integración lograda entre los participantes.					
	• ¿Cómo considera la integración lograda en el grupo? Evalúe.					
	• ¿Cómo evalúa el ambiente de camaradería logrado?					
	• ¿Considera que al término de actividad se ha mejorado la comunicación? Evalúe.					
	• ¿Cómo evalúa el grado de conocimiento logrado?					

E: excelente, B: bueno, R: regular, D: deficiente

INDUCCIÓN

TITULO: la necesidad de prepararse para el retiro laboral

Sesión No 1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
La preparación para el retiro laboral.	Ilustrar al grupo sobre como y cuando se origina la necesidad de una preparación para el retiro laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la sesión que se va a desarrollar. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • El ser humano y el trabajo. • Evolución histórica del trabajo. • La industrialización y sus efectos en el trabajador anciano. • La jubilación y su preparación. 4. Conclusiones finales sobre los aspectos más relevantes que originaron la preparación para el retiro laboral. 	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Hoja de registro Lápiz</p>	No aplica

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
La preparación para el retiro laboral.	Ilustrar al grupo sobre la justificación y objetivos de un programa de preparación para el retiro laboral en el Ejército Nacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la sesión que se va a desarrollar. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • El porqué de un programa de preparación para el retiro laboral (fundamento legal). • Objetivos de un programa de preparación para el retiro laboral. 4. Conclusiones finales sobre la razón y los objetivos que persigue un programa de preparación para el retiro laboral. 	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Hoja de registro Lápiz</p>	No aplica

ANEXO 1: patrón de seguimiento de compromiso y responsabilidad

APELLIDOS Y NOMBRES: _____

No	Ítem	E	B	R	D	Observaciones
1	Puntualidad y cumplimiento del horario establecido.					
2	Grado de Participación en las diversas actividades.					
3	Disposición anímica para la ejecución de actividades.					
4	Planteamiento de expectativas relacionadas con las áreas que cubre el programa.					
5	Fijación de compromisos a asumir durante el desarrollo del programa.					
6	Formulación de objetivos al término de las sesiones.					

E: excelente, B: bueno, R: regular, D: deficiente

INDUCCIÓN

TITULO: el programa de preparación para el retiro laboral

Sesión No 3

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Presentación del programa de preparación para el retiro laboral.	Informar al grupo de participantes sobre el contenido, desarrollo y duración del programa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la sesión que se va a desarrollar. 3. Desarrollo del tema: información del programa de preparación para el retiro laboral en el cual se va a participar (ver anexo 1) 4. Conclusiones finales y/o aclaración de dudas; se entrega un cronograma de las actividades que se desarrollarán. 	<p style="text-align: center;"><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p style="text-align: center;"><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p style="text-align: center;"><u>Materiales</u></p> <p>Hoja de registro Lápiz Copia del cronograma.</p>	No aplica

PRESENTACION

PANORAMA GERONTOLÓGICO

CONFERENCIA No 1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
¿Qué es y hace la Gerontología?	Brindar elementos conceptuales sobre la gerontología.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la sesión que se va a desarrollar. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Origen y definición de la Gerontología. • La Gerontología a través de la historia. • Dimensiones humanas de la Gerontología. • Gerontología, Geriatria y envejecimiento. • Gerontología y ciclo vital. <p>Se establece un dialogo final con el auditorio, resaltando algunas conclusiones u opiniones sobre el que hacer de la Gerontología.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	<p>Al final de la exposición se repartirán al azar algunos elementos numerados (estrellas de cartón), el conferencista comienza nombrando los números en orden, consecutivo, la persona que lo tenga deberá responder una pregunta asignada a esa estrella. (ver anexo 1)</p>

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “Qué es la Gerontología”

1. ¿Cuál es el origen de la palabra Gerontología?
2. ¿Dónde se dieron los primeros conceptos científicos sobre Gerontología?
3. ¿Qué entiende por Gerontología?.
4. ¿Qué entiende por Gerontología Biológica?.
5. ¿Qué entiende por Gerontología Psicológica?.
6. ¿Qué entiende por Gerontología Social?.
7. ¿Qué entiende por Gerontología Educativa o Gerogogía?.
8. ¿Qué entiende por Gerontología Médica o Geriatria?
9. ¿Cuál es la diferencia entre Gerontología y Geriatria?
10. ¿Cuál es el campo de acción de un profesional en Gerontología?

DIMENSION BIOLÓGICA

EL SER HUMANO Y EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO

CONFERENCIA No 2

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Conferencia: proceso de envejecimiento.</p>	<p>Brindar elementos conceptuales acerca del proceso de envejecimiento.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la sesión que se va a desarrollar. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Definición de envejecimiento. • Las edades del hombre. • Teorías sobre el envejecimiento. • Características del envejecimiento. • Salud y envejecimiento. • Jubilación y vejez. <p>Se establece un dialogo final con el auditorio, intercambiando conclusiones u opiniones sobre el proceso de envejecimiento del ser humano.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	<p>Al final de la exposición el conferencista hará una rifa de varios elementos (figuras), los ganadores escogen un participante como compañero, el conferencista nombra uno a uno los elementos rifados y con cada uno de ellos realiza una pregunta al ganador quien se puede apoyar en el compañero seleccionado para responderla. (ver anexo 1)</p>

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “Proceso de envejecimiento”

1. Explique brevemente y con sus propias palabras en que consiste el proceso de envejecimiento.
2. ¿Qué se entiende por edad cronológica?
3. ¿Qué se entiende por edad biológica?.
4. Nombre y explique la diferencia entre vejez y envejecimiento.
5. Nombre y explique dos teorías fisiológicas sobre el envejecimiento.
6. Nombre y explique dos teorías psico-sociales acerca del envejecimiento.
7. Diga tres características del proceso de envejecimiento en el ser humano.
8. ¿Cómo considera que está viviendo su proceso de envejecimiento?.

DIMENSION BIOLÓGICA

¿CÓMO CAMBIA NUESTRO CUERPO MIENTRAS PASAN LOS AÑOS?

CONFERENCIA No 3

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Cambios físicos relacionados con el proceso de envejecimiento y su incidencia en el estado de salud.	Adquirir los conocimientos teóricos necesarios para distinguir adecuadamente la vejez de la enfermedad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la sesión que se va a desarrollar. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Factores endógenos. • Factores exógenos. • Modificaciones morfológicas y funcionales. • Sistema músculo-esquelético • Sistema cardiovascular y respiratorio. • Sistema nervioso. • Aparato urinario. • Aparato reproductor. • Aparato digestivo. • Órganos de los sentidos. 	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo.</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición el conferencista divide el grupo en dos, repartirá un cuestionario distinto a cada grupo, por turnos, cada grupo escogerá un integrante del grupo contrario al cual le será dirigida una pregunta, el conferencista anota los aciertos de cada grupo, al final gana el grupo que mayores aciertos haya tenido. (ver anexo 1)

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
		Se establece un dialogo final con el auditorio, intercambiando conclusiones u opiniones sobre los cambios físicos propios del proceso de envejecimiento.		

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “Cambios físicos propios del proceso de envejecimiento”

Nombrar dos alteraciones por cada uno de los sistemas que conforman el cuerpo humano:

- Músculo.
- Esquelético.
- Cardiovascular.
- Respiratorio.
- Nervioso
- Urinario.
- Reproductor.
- Digestivo

DIMENSION BIOLÓGICA

¿ ENFERMEDAD VS ENVEJECIMIENTO: MITO O REALIDAD?

CONFERENCIA No 4

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Principales patologías asociadas con el proceso de envejecimiento.	Ilustrar al grupo sobre las patologías más comunes que se presentan en el adulto mayor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre las patologías, causas, medidas de prevención, tratamientos. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema osteo-muscular. • Aparato respiratorio: • Aparato cardiovascular • Sistema nervioso • Aparato digestivo • Aparato reproductor <p>Con el concurso del auditorio se determinan algunas conclusiones relacionadas con las patologías comunes en el adulto mayor.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Médico</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición se repartirán al azar algunos elementos numerados (estrellas de cartón), el conferencista comienza nombrando los números en orden, la persona que lo tenga deberá responder la pregunta asignada a la estrella. (ver anexo 1)

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “PATOLOGÍAS ASOCIADAS AL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO”

Explicar de manera breve dos patologías por cada sistema, haciendo énfasis en las causas y medidas de prevención

SISTEMA MÚSCULO-ESQUELÉTICO

- Osteoporosis
- Artritis

APARATO RESPIRATORIO

- Neumonía
- Enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC)

ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES

- Infarto del miocardio
- Hipertensión arterial

SISTEMA NERVIOSO

- Alteraciones de la memoria
- Parkinson

OTRAS PATOLOGÍAS COMUNES

- Incontinencia urinaria
- Síndromes cerebrales

DIMENSION BIOLÓGICA

HABITOS ADECUADOS DE ALIMENTACIÓN = VEJEZ MÁS SALUDABLE
No 5

CONFERENCIA

ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Nutrición, clasificación de los alimentos, calorías, necesidades nutricionales.</p>	<p>Ilustrar al grupo sobre los aspectos que hacen parte de una adecuada nutrición.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la nutrición. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de nutrición. • Clasificación de los alimentos. • Carbohidratos. • Proteínas. • Grasas, clasificación. • Vitaminas liposolubles. • Vitaminas hidrosolubles. • Otros alimentos: • Tablas nutricionales. • Patologías asociadas a la nutrición <p>Con la participación del auditorio se determinan algunas conclusiones relacionadas con el tema desarrollado.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Nutricionista</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	<p>Al final de la exposición se repartirán al azar algunos elementos numerados (estrellas de cartón decoradas), el conferencista comienza nombrando los números en orden, la persona que lo tenga deberá responder la pregunta asignada a la estrella. (ver anexo 1)</p>

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “HÁBITOS SALUDABLES, NUTRICION”

1. Dar de manera general un concepto acerca de la nutrición.
2. Explicar los siguientes términos y nombrar algunos alimentos que los contienen.
 - Carbohidratos
 - Proteínas
 - Grasas
 - Vitaminas
 - Minerales
3. Explicar de manera breve las manifestaciones e incidencias de las patologías asociadas a la nutrición.
 - Desnutrición
 - Anorexia
 - Bulimia
4. Hábitos alimenticios: ¿cuál es su importancia en la conservación de la salud?

DIMENSION BIOLÓGICA

MÁS ACTIVIDAD FÍSICA, MEJOR ESTADO DE BIENESTAR

CONFERENCIA No 6

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
El ejercicio físico regular y la actividad deportiva.	Ilustrar al grupo sobre los aspectos relacionados con el ejercicio físico regular y su impacto en la salud.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre el ejercicio físico. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Características del ejercicio físico regular. • Importancia del ejercicio físico regular. • Beneficios y/o efecto fisiológico en cada uno de los sistemas • Fuerza muscular. • Resistencia aeróbica • Movilidad articular. • Valoración previa. • Los programas personalizados <p>Con la participación del auditorio se determinan algunas conclusiones relacionadas con el ejercicio y actividad física.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Terapeuta físico</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al término de la sesión, el conferencista pedirá que de manera voluntaria, algunos miembros del auditorio respondan algunas preguntas (ver anexo 1), el resto de los integrantes pueden complementar las respuestas.

EVALUACIÓN

ANEXO No 1“ACTIVIDAD FÍSICA Y EJERCICIO FÍSICO”

1. Explicar brevemente cual es el beneficio de la actividad física.
2. Explicar los siguientes términos:
 - Fuerza muscular
 - Resistencia aeróbica
 - Movilidad articular
3. Nombrar cuales son los efectos del ejercicio físico regular, en cada uno de los sistemas que conforman el organismo humano:
 - Óseo-muscular
 - Respiratorio
 - Cardiovascular
 - Nervioso

DIMENSION BIOLÓGICA

HACIA UNA SEXUALIDAD SANA Y PLACENTERA

CONFERENCIA No 7

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>La sexualidad: una dimensión humana.</p>	<p>orientar al grupo sobre los aspectos relacionados con la sexualidad en la adultez.</p>	<p>1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo.</p> <p>2. Breve introducción sobre la sexualidad.</p> <p>3. Desarrollo del tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El entendimiento sexual humano. • Cambios normales que se dan con el proceso de envejecimiento. • Salud sexual. • El efecto sanador del sexo. • Aspectos generales de los traumas psicosexuales. • La pérdida del interés sexual en la pareja y su recuperación. <p>Con la participación del auditorio se determinan algunas conclusiones relacionadas con la salud sexual.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Terapeuta sexual</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	<p>Al final de la exposición el conferencista hará una rifa de varios elementos (figuras), los ganadores escogen un participante como compañero, el conferencista nombra uno a uno los elementos rifados y con cada uno de ellos realiza una pregunta al ganador quien se puede apoyar en el compañero seleccionado para responderla. (ver anexo 1)</p>

EVALUACIÓN

ANEXO No 1“Sexualidad sana y placentera”

1. Explicar con sus propias palabras en qué consiste el entendimiento sexual humano.
2. ¿En qué consiste el efecto sanador del sexo?.
3. ¿Qué se entiende por parafilias (desviaciones sexuales)?.
4. ¿Cuáles son los cambios normales que se dan tanto en el hombre como en la mujer, con el proceso de envejecimiento?
5. La sexualidad en el adulto mayor: ¿calidad vs cantidad?
6. ¿Porqué se pierde el interés sexual en algunas parejas y como se puede recuperar?

DIMENSION PSICOLÓGICA

LA JUBILACIÓN Y SU TRASCENDENCIA PSICOLÓGICA

CONFERENCIA No 8

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
La jubilación y sus implicaciones psicológicas.	Orientar al grupo sobre las condiciones relacionadas con la jubilación y su repercusión en los estados cognitivo y afectivo del trabajador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre los efectos psicológicos de la jubilación. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • La presión hacia los jubilados dentro de sus marcos de pertenencia laboral, familiar, institucional. • El duelo de la jubilación y sus fases. • La jubilación y sus repercusiones. • La marginación del adulto mayor. el rol del viejo en el proceso de la jubilación. • Trastorno por estrés postraumático. 	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Psicólogo</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición el conferencista divide el grupo en dos, repartirá un cuestionario distinto a cada grupo, por turnos, cada grupo escogerá un integrante del grupo contrario al cual le será dirigida una pregunta, el conferencista anota los aciertos de cada grupo, al final gana el grupo que mayores aciertos haya tenido. (ver anexo 1)

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> • Factores de vulnerabilidad. • Factores de protección • Abordaje psicológico. • Neuropatologías. <p>Con la participación del auditorio se determinan algunas conclusiones y se despejan las dudas relacionadas con las implicaciones psicológicas de la jubilación.</p>		

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “Implicaciones psicológicas de la jubilación”

1. ¿Cuales son las fases de la jubilación y en que consiste cada una de ellas?.
2. ¿Cuál es la relación entre jubilación y depresión?.
3. ¿Cuales son los síntomas de la depresión?
4. ¿Cuál es la relación entre jubilación y ansiedad?
5. Manifestaciones de la ansiedad.
6. ¿Cuales son las perdidas que trae consigo la jubilación?

DIMENSION SOCIAL

LA NECESIDAD DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL ENTRE JUBILADOS

CONFERENCIA No 9

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Los clubes militares y sus actividades con los jubilados.	Ilustrar al grupo sobre los aspectos relacionados con los clubes militares y su función social con los jubilados y sus familias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre la función social de los clubes militares. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Estatutos de los clubes militares y asociaciones de retirados. • Compromisos y obligaciones de los socios. • Derechos que se adquieren. • Programas y eventos que se desarrollan. <p>Al final de la exposición, el conferencista entrega cartillas informativas al personal de asistentes.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Conferencista</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	No aplica

DIMENSION SOCIAL

EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE

CONFERENCIA No 10

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividades culturales, de ocio y tiempo libre.	Ilustrar al grupo sobre las diversas actividades culturales que se pueden desarrollar, como parte del aprovechamiento de tiempo libre.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre las actividades artísticas. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Descripción de las diversas actividades lúdicas, laborterapia. • Teatro, características, géneros y sub-géneros dramáticos. • Música, orígenes de la música colombiana, el arte musical en las regiones colombianas. • Poesía, características de este géneros literarios, líricos y recursos. <p>Breves conclusiones y/o resumen sobre las actividades culturales.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Profesor de bellas artes</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición el conferencista divide el grupo en dos, repartirá un cuestionario distinto a cada grupo, por turnos, cada grupo escogerá un integrante del grupo contrario al cual le será dirigida una pregunta, el conferencista anota los aciertos de cada grupo, al final gana el grupo que mayores aciertos haya tenido. (ver anexo 1)

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “El aprovechamiento del tiempo libre”

1. ¿En que consiste la expresión cultural por medio del teatro?.
2. ¿Cuales son las características de este género dramático?.
3. ¿Cuales son los principales géneros dramáticos?.
4. ¿Cuales son los principales sub-géneros dramáticos?.
5. ¿Cuales son las manifestaciones musicales de las regiones colombianas?
6. ¿En que consiste la expresión conocida como poesía lírica?
7. ¿Cuáles son las características de esta expresión artística?.
8. ¿Cuáles son los recursos literarios?.
9. ¿Con qué actividades relacionadas con laborterapia se identifica?
10. ¿Qué tipo de actividades lúdicas se pueden desarrollar?

DIMENSION SOCIAL

EL TRABAJO: FACTOR DE IDENTIDAD DEL SER HUMANO

CONFERENCIA No 11

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
El trabajo: factor de identidad.	Brindar elementos al grupo sobre la historia del trabajo y su relación como dimensión humana.	<p>Presentación por parte del conferencista ante el grupo.</p> <p>Breve introducción sobre el trabajo.</p> <p>Desarrollo del tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo. • Evolución del trabajo a través de la historia. • El trabajo como factor de identidad. • Relación hombre trabajo. • El fin del ciclo laboral. <p>Al final de la exposición, el conferencista en consenso con el auditorio, determinan unas conclusiones sobre la visión del trabajo como parte de una dimensión humana.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición se repartirán al azar algunos elementos numerados (estrellas de cartón), el conferencista comienza nombrando los números en orden, la persona que lo tenga deberá responder la pregunta asignada a la estrella. (ver anexo 1)

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “El trabajo como factor de identidad del ser humano”

1. ¿Cómo era la concepción del trabajo en el mundo antiguo?.
2. ¿Cuál era la posición de Aristóteles acerca del trabajo y el ocio?.
3. ¿Cómo evolucionó la concepción del trabajo en la época medieval?.
4. ¿Cómo se estructura el concepto del trabajo a partir del pensamiento moderno?.
5. El trabajo en la era actual.
6. ¿Cómo el trabajo se convierte en factor de identidad?
7. El trabajo y la participación femenina.

DIMENSION SOCIAL

EL PROYECTO DE VIDA Y LA CAPACITACIÓN POST-JUBILACIÓN

CONFERENCIA No 12

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
El proyecto de vida.	Orientar al grupo sobre como se estructura un proyecto de vida; las posibilidades de capacitación y aprendizaje en el periodo post-jubilación.	<p>Presentación por parte del conferencista ante el grupo.</p> <p>Breve introducción sobre el proyecto de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del tema: • Necesidad de un proyecto de vida. • Diseñar un proyecto de vida. • Gerontología educativa. • Adulto y capacitación. • Alternativas de estudio. • Importancia del desarrollo intelectual permanente. • La inteligencia oculta y su relación didáctica - edad. <p>Con la participación del auditorio se determinan algunas conclusiones acerca del proyecto de vida y el aprendizaje posterior a la jubilación.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición el conferencista hará una rifa de varios elementos (figuras), los ganadores escogen un participante como compañero, el conferencista nombra uno a uno los elementos rifados y con cada uno de ellos realiza una pregunta al ganador quien se puede apoyar en el compañero seleccionado para responderla. (ver anexo 1)

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “El proyecto de vida y capacitación post-jubilación”

1. ¿Porque la necesidad de un proyecto de vida?.
2. ¿Qué es un proyecto de vida?.
3. ¿En que aspectos se fundamenta un proyecto de vida?.
4. ¿Cómo diseñar un proyecto de vida?.
5. Concepto de Gerogogía y Andragogía.
6. Aspectos fundamentales del aprendizaje.
7. Factores claves en la socialización del adulto.
8. Las motivaciones del adulto para estudiar.

DIMENSION SOCIAL

ACTIVIDADES ECONOMICAS POST-JUBILACIÓN

CONFERENCIA No 13

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Alternativas de inversión y actividad económica.	Ilustrar al grupo sobre las perspectivas de inversión en Colombia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre las alternativas de inversión. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Situación económica y financiera. • Economía y política. • Situación agrícola y agropecuaria. • Tratados comerciales con otros países. • Tratado de libre comercio • Tipos y características de las sociedades comerciales. • Reglamentación y normatividad vigente. • Obligaciones tributarias. 	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Economista</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición el conferencista divide el grupo en dos, repartirá un cuestionario distinto a cada grupo, por turnos, cada grupo escogerá un integrante del grupo contrario al cual le será dirigida una pregunta, el conferencista anota los aciertos de cada grupo, al final gana el grupo que mayores aciertos haya tenido. (ver anexo 1)

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> • Ley 100 de 1993 “Seguridad Social en Colombia” derechos de los trabajadores y obligaciones de los empleadores. <p>Con la participación del auditorio se determinan algunas conclusiones relacionadas con las alternativas de inversión y la reglamentación de las Pymes.</p>		

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “Actividades económicas post-jubilación”

1. Breve descripción de la situación económica del país.
2. ¿Cuál es la relación entre economía y política?.
3. Breve descripción de la situación agrícola y agropecuaria.
4. ¿Qué tratados comerciales con otros países se encuentran vigentes?.
5. Concepto general sobre el tratado de libre comercio con los Estados Unidos.
6. Tipos y características de las sociedades comerciales.
7. Normas que reglamentan las pequeñas y medianas empresas.
8. ¿Cuales son las obligaciones tributarias?.
9. Aspectos generales de los cuales trata la Ley 905 de 2004 “promoción de la pequeña y mediana empresa”
10. Aspectos generales de los cuales trata la Ley 100 de 1993 “Seguridad Social en Colombia”

DIMENSION SOCIAL

EL RETIRO DEL SERVICIO ACTIVO: ASPECTOS LEGALES Y JURÍDICOS

CONFERENCIA No 14

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
Normas y decretos que reglamentan el retiro del servicio activo.	Brindar información al grupo sobre los aspectos legales y jurídicos que deben tener en cuenta en el momento del retiro del servicio activo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre los aspectos legales. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Tramites y documentos requeridos. • Liquidación de prestaciones sociales. • Decreto No 1790 de 2000. • Decreto 2070 de 2003. • Procedimiento para adelantar la ficha médica. • Indemnizaciones, liquidación y pago. • Asignación de retiro. <p>Al final de la exposición, el conferencista entrega cartillas informativas sobre el tema tratado al personal de asistentes.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Conferencista</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	No aplica

DIMENSION SOCIAL

LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS

CONFERENCIA No 15

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	EVALUACIÓN
El ejercicio de la actividad política en Colombia.	Orientar al grupo sobre los aspectos legales en los cuales se fundamenta el ejercicio de la política en Colombia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación por parte del conferencista ante el grupo. 2. Breve introducción sobre los aspectos legales. 3. Desarrollo del tema: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis político de Colombia. • Estructura y organización del Estado. • Formas de participación democrática. • Creación de movimientos políticos. • Elecciones y organización electoral. <p>El conferencista en consenso con el grupo determinan algunas conclusiones sobre el ejercicio de la política en Colombia.</p>	<p><u>Humanos</u></p> <p>Gerontólogo Analista político</p> <p><u>Institucionales</u></p> <p>Aula múltiple Proyector Señalizador Equipo de sonido.</p> <p><u>Materiales</u></p> <p>Libreta de notas Lápiz</p>	Al final de la exposición se repartirán al azar algunos elementos numerados (estrellas de cartón decoradas), el conferencista comienza nombrando los números en orden, la persona que lo tenga deberá responder la pregunta asignada a la estrella. (ver anexo 1)

EVALUACIÓN

ANEXO No 1 “Política, participación democrática”

1. Breve descripción del panorama político futuro de Colombia.
2. Breve explicación de la organización electoral en Colombia
3. Cuales son las formas de participación democrática.
4. Explicación de los estatutos de los movimientos y partidos políticos.
5. Cuales son los estatutos que reglamentan la oposición.
6. Reglamentación del sufragio y las elecciones.

FUENTES DE CONSULTA SUGERIDAS

LIBROS:

SALVAREZZA, L psicogeriatría, teoría y clínica, Buenos Aires, 2002

COMFORT, Alex. Una buena edad – La tercera edad. Editorial Debate, Madrid, 1977.

HOUSSAY, Bernardo Fisiología humana, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1979.

MICROSOFT CORPORATION. Biblioteca de Consulta [CD-ROM]. Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004.

SALGADO, Alberto y Francisco Guillén manual de Geriatría, Barcelona, Salvat Editores, 1990.

ORTIZ, de Zarate Juan del Arco, Vizcaya, España, 1999. Boletín Terapéutico del Consejo de Colegios Farmacéuticos de Euskadi Vol. 12 mayo 1999

REPÚBLICA DE COLOMBIA, Constitución Política de 1991. Bogotá: El Pentágono Editores, 1992.

TOFFLER, Alvin. La tercera ola. Plaza y Janés, Bogotá, 1987.

Enciclopedia Familiar de la Salud, Educar Editores, Bogotá, 1983.

PAPALIA, Diana. Desarrollo humano. México, McGraw Hill, 1987.

SHWWHY, Gail, Las crisis de la Edad Adulta, Barcelona, Editorial Grijalbo, 1984.

HOUSSAY, Bernardo. Fisiología Humana, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1979.

MORAGAS, Ricardo, La Jubilación. Editorial Grijalbo, Barcelona, 1989.

NEUGARTEEN, B, La jubilación y el curso de la vida, 1990.

SALVAREZZA, L, El envejecimiento, psiquis, poder y tiempo, Eudeba, Buenos Aires, 2001.

FUENTES ELECTRONICAS

www.entornomedico.org/salud,

www.geocities.com

www.bus.sld.cu

www.girpsicología.com

www.geragogía.net

www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co

www.dnp.gov.co

www.presidencia.gov.co

www.pwp.etb.net.co

www.personal.telefónica.terra.es

www.filosofia.net

www.sld.cu

www.enplenitud.com

www.agrocadenas.gov.co

www.secretariasenado.gov.co

www.mindefensa.gov.co

www.saludydeporte.consumer.es

www.unal.edu.co

www.pscweb.org

www.infancia-misionera-com

www.saborysalud.com

www.nutrinfo.com.ar