



Propuesta de programa de capacitación integral que
prepare al oficial para el retiro

Jorge Oliver Vargas Beltrán
Ariel Gustavo Vargas Solano
Juan Felipe Yepes Lara

Trabajo de grado para optar al título profesional:
Curso de Estado Mayor (CEM)

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"
Bogotá D.C., Colombia

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA
CURSO DE ESTADO MAYOR



**PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACION INTEGRAL
QUE PREPARE AL OFICIAL PARA EL RETIRO.**

Mayor JORGE OLIVER VARGAS BELTRAN.

Mayor ARIEL GUSTAVO VARGAS SOLANO.

Mayor JUAN FELIPE YEPES LARA.

**Trabajo de Investigación para optar el título de
Especialización en Estado Mayor.**

Tutor

Coronel (R). DANIEL JOSÉ VÁSQUEZ HINCAPIÉ

Bogotá D.C. Septiembre 29 de 2006

Bogotá D.C. Septiembre de 2006

AGRADECIMIENTOS

Al señor todopoderoso, rey de los ejércitos,
como siempre en el curso de Estado Mayor.

El trabajo es excelente
debe ser aplicado en los
 cursos de ascenso.

A la Escuela Superior de

A los Oficiales activos, y en sus horas libres quienes tuvieron a bien
valioso tiempo para charlas y orientar de acuerdo con las exigencias del
trabajo.

Mauricio
ER. Mauricio Santoyo Velasco
Presidente del Jurado

Al señor Coronel (R) Daniel José Viquez Rincón
tiempo en la gran dirección del trabajo, de
quien siempre estuvo dispuesto para guiar y
desarrollo y conclusión del trabajo.

D. Daniel José Viquez Rincón
Jurado

A nuestros esposas y a nuestros hijos, fuente constante de
animadores de la inspiración y de la fortaleza espiritual suficiente para continuar con
la milicia.

[Signature]
Jurado

AGRADECIMIENTOS

Al señor todopoderoso, rey de los ejércitos, quien nos dio la vida y oportunidad de estar como alumno en el curso de Estado Mayor.

A la Escuela Superior de Guerra, que con gran dedicación ha orientado nuestra capacitación, para así poder desempeñarnos en forma eficiente y efectiva en nuestro nuevo grado.

A los Oficiales activos, y en uso de buen retiro quienes tuvieron a bien aportar parte de su valioso tiempo para charlas y orientar de acuerdo con sus experiencias en tema del presente trabajo.

A nuestros padres, quienes son nuestros maestros y pilares de formación, quienes sufren las inclemencias de la vida militar y quienes mediante sus oraciones nos apoyan y protegen.

Al señor Coronel (R). Daniel José Vásquez Hincapié, quien dedico en forma constante su tiempo en la guía, dirección del trabajo, de igual manera, al Doctor Mauricio Uyabán A, quien siempre estuvo disponible para guiarnos en forma radical y objetiva sobre el desarrollo y conclusión del trabajo.

A nuestras esposas y a nuestros hijos, fuente constante de apoyo, entendimiento y generadores de la inspiración y de la fortaleza espiritual suficiente para continuar con nuestra vida militar.

CONTENIDO

	Este trabajo está dedicado a todos los señores Oficiales que han ofrendado su vida en cumplimiento de sus deberes en los campos de combate. Asimismo, a todos los Oficiales y sus distinguidas familias quienes trabajan o trabajaron dentro de las filas de las Fuerzas Militares, cumpliendo con abnegación, cabalidad y sacrificio su misión, en pro de la defensa de la democracia y de las instituciones de la República.	
INTRODUCCIÓN		
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		
1.2. JUSTIFICACIÓN		
2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS		
2.1. OBJETIVOS GENERALES		
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS		11
3. MARCO CONCEPTUAL		16
4. EL RETIRO DE LA VIDA MILITAR		20
4.1. CONCEPCIÓN SOCIAL ACERCA DEL RETIRO		20
4.2. EL RETIRO Y LA PROGRAMACIÓN DE UNA NUEVA VIDA		21
5. PLANIFICACIÓN DEL RETIRO		22
6. CALIDAD DE VIDA EN EL USO DEL BUEN RETIRO		24
7. PEDAGOGÍA PARA LA CAPACITACIÓN EN ADULTOS Y RETIRADOS		29
8. PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTEGRAL PARA PREPARAR AL OFICIAL PARA EL RETIRO		36
8.1. GENERALIDADES		36
8.2. ADOCIÓN DEL PROGRAMA		38
8.3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA		37
8.4. METODOLOGÍA DEL PROGRAMA		37
8.4.1. Relación de módulos que componen el programa		37
8.5. TIEMPOS Y FASES DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA		42
8.6. LA CALIDAD Y PREPARACIÓN DE LOS INSTRUCTORES		45
9. CONCLUSIONES		46
10. RECOMENDACIONES		49
BIBLIOGRAFÍA		50

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	7
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
2 JUSTIFICACIÓN	13
3 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	15
3.1 OBJETIVOS GENERALES	15
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4 MARCO CONCEPTUAL	16
5 EL RETIRO DE LA VIDA MILITAR	20
5.1 CONCEPCIÓN SOCIAL ACERCA DEL RETIRO	20
5.2 EL RETIRO Y LA PROGRAMACION DE UNA NUEVA VIDA	21
5.3 PLANIFICACIÓN DEL RETIRO	22
6 CALIDAD DE VIDA EN EL USO DEL BUEN RETIRO	24
7 PEDAGOGÍA PARA LA CAPACITACIÓN EN ADULTOS Y RETIRADOS	29
8 PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTEGRAL PARA PREPARAR AL OFICIAL PARA EL RETIRO	36
8.1 GENERALIDADES	36
8.2 MISIÓN DEL PROGRAMA	36
8.3 OBJETIVOS DEL PROGRAMA	37
8.4 METODOLOGÍA DEL PROGRAMA	37
8.4.1 Relación de módulos que componen el programa	37
8.5 TIEMPOS Y FASES DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA	42
8.6 LA CALIDAD Y PREPARACION DE LOS INSTRUCTORES	45
9 CONCLUSIONES	46
10 RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50

INTRODUCCIÓN

Las Fuerzas Militares de Colombia entrenan en forma rigurosa al personal de Oficiales para poder ganar la guerra, pero no se han preocupado por educar, capacitar y preparar a este selecto grupo de combatientes para que llegado el momento de dejar las filas tengan las suficientes herramientas y la capacitación idónea, para enfrentar su nuevo reto.

En el actual proceso de modernización de las Fuerzas Militares, no se ha tenido en cuenta la capacitación del personal de Oficiales, para la adaptación a la vida civil, por consiguiente, esta falencia, ha puesto de manifiesto que existen inconformidades en el personal que se encuentra en esta condición y diversas expectativas e incertidumbres para quienes se encuentran próximos a afrontarla; por lo tanto, se hace necesario elaborar e implementar una propuesta de programa de capacitación integral en el personal de Oficiales, para afrontar el uso del retiro de las Fuerzas Militares de Colombia.

Como en todos los campos de la vida, el descansar es un placer y una necesidad, que no se puede desconocer, el retiro de una profesión o trabajo tan importante como la de ser, integrante de las Fuerzas Militares de Colombia, significa en la condición humana un cambio de estrategia casi total en la forma de cómo llevará su vida. Sin embargo, se sabe que su futuro es incierto y que muchas veces el sueldo de retiro no alcanza para suplir las necesidades básicas de una familia. Por esto, es de temer, sobre el que pasará cuando llegue el retiro del trabajo para el cual se entrenó, capacitó, preparó y desempeñó.

El presente trabajo contempla en sus tres primeros capítulos, los lineamientos del mismo, es decir todos los aspectos preliminares que se tuvieron en cuenta para la cristilización de la tema abordado, como son el planteamiento del problema a investigar, la justificación del mismo y el enfoque de los objetivos tanto general como específicos, que permitan su contextualización para brindar alternativas de solución.

En el cuarto capítulo, se plantea el marco teórico y conceptual del trabajo como soporte y punto de partida para la consolidación de la propuesta a plantear.

En el capítulo quinto, se desarrolló como es para el Oficial el retiro de la vida militar, la concepción social acerca del mismo, la programación de una nueva vida y la planificación del retiro. Como el Oficial experimenta una nueva vida, como se le presentan toda una serie de expectativas positivas, negativas y pensamientos enmarcados en los prejuicios y justificaciones.

En el capítulo sexto, se analiza la calidad de vida en el uso del buen retiro, teniendo en cuenta la preparación integral del Oficial para asumir el mismo, la preparación basada sobre criterios suficientes, que puedan generar calidad de vida como el planeamiento laboral y económico, así mismo, desde la misma actitud y compromiso; Salud y estado físico, para afrontar los diferentes escenarios que se le presentaran en su nueva vida.

En el séptimo capítulo, se proponen y explican los métodos pedagógicos para la capacitación en adultos y retirados, que se han aplicado en otros escenarios y regiones con excelentes resultados, utilizándolos individualmente en las Fuerzas Militares.

El capítulo octavo se presenta la propuesta del programa de capacitación integral para preparar al oficial para el retiro, donde se plantean algunos aspectos inherentes sus objetivos, alcances, se proponen y explican los métodos pedagógicos para la capacitación en adultos y retirados, que se han aplicado en otros escenarios y regiones con excelentes resultados, utilizándolos individualmente en las Fuerzas Militares.

Finalmente, este escrito contempla, las conclusiones y recomendaciones del mismo, donde se podrá establecer la viabilidad y facilidad con que se puede desarrollar el programa, proyectando a largo plazo el cambio de actitud en los Oficiales en retiro y en proceso del mismo. Al igual, el respaldo que tendrán las Fuerzas Militares por parte de ese grupo de Oficiales que se encuentren en esta situación.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta, que en las Fuerzas Militares de Colombia es fundamental estar preparando en forma permanente a sus hombres para el combate, es alarmante el ver que no se cuenta con una estrategia clara para capacitar en forma integral a los Oficiales, al momento de ser retirados de la misma.

Es lógico que las labores desarrolladas por los Oficiales estén circunscritas a aspectos atinentes a la vida militar, de hecho, se podría afirmar que muchas de estas funciones sólo tienen cabida en el curso regular de la vida militar. La especialización de tareas y actividades, propia y necesaria para cumplir con los objetivos de la Institución, sin embargo, al término de ésta, muchos de los conocimientos desarrollados no son aplicables a la vida civil, motivo por el cual las aspiraciones futuras en el aspecto laboral se ven obstaculizadas por la falta de preparación en otros campos.

Es necesario desarrollar una visión prospectiva acerca del escenario de retiro, para ofrecer procesos de capacitación efectiva a los señores oficiales, de tal forma, que los mismos puedan tener un amplio campo de desempeño cuando ya no pertenezcan a la institución. Pero este programa, no solo debe estar enfocado a los tópicos afines con la vida laboral, sino también, a aquellos relacionados con el stress que genera el cambio vital, de pasar a ser un Oficial activo de las fuerzas, a ser personal en condición de retiro. En consecuencia, se deben fomentar planes que faciliten una adaptación más sencilla de los Oficiales al amplio espectro de posibilidades que una vida civil productiva ofrece.

Cómo referencia de este tema se puede afirmar que en la institución si se han tomado en cuenta el proceso de adaptación que conlleva el paso de la vida militar activa a la condición de retiro de la misma. Por ejemplo, la directiva 300-5 de 2002 establece que un soldado regular, bachiller o campesino que en promedio presta servicio militar por 18 meses, cumpla con un programa de readaptación a la vida civil que se adelanta por espacio

de un mes. Es pertinente reflexionar acerca de la situación de Oficiales que han permanecido en la institución por periodos mayores, incluso 20 años o más.

Durante el tiempo de servicio a la institución, los Oficiales de las Fuerzas Militares permanecen en una disponibilidad total de 24 horas, adquiriendo un compromiso y una voluntad de servicio que los aleja de la realidad de vida cotidiana. La dinámica de los traslados por todos los rincones del país, los cambios de clima, culturas y tradiciones, los días y noches que pasan estos hombres internados en el corazón de la selva, lejos de sus familias, sin acceso a medios de comunicación, han generan de cierto modo desadaptación al momento de regresar a vida civil. Por lo anterior, se debe implementar un programa de orientación en los aspectos social, familiar y laboral, para los Oficiales de las Fuerzas Militares, que capaciten acertadamente la adaptación a la vida civil.

Entre las principales limitaciones para el desarrollo del proyecto se encuentra que no existen estudios científicos, ni técnicos al interior de las Fuerzas Militares que permitan fundamentar con mayores herramientas el presente trabajo de investigación. El único documento de carácter investigativo que trata del tema militar, es la obra literaria como prepararse para el retiro,¹ el cuál aborda aspectos relacionados con la capacitación de los miembros de la institución como, el considerar que la preparación para pasar a la condición de retiro se debe iniciar desde las escuelas de formación y capacitación desde el primer día en la institución.

Así mismo, existe la normatividad jurídica que establece que se debe preparar a todo el personal para su jubilación o retiro. Según esto tenemos la ley 100 de 1993 en su artículo 262 literal c, establece: “El Ministerio del 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”

¹ Teniente Coronel. Medina García Jaime, Como prepararse para el retiro. Editorial Planeta Bogotá, 2003

La preparación a la jubilación, contemplará planes a largo plazo, dirigidos a quienes tienen entre uno y diez años de vida laboral; de mediano plazo para quienes han laborado entre once y quince años y de corto plazo para aquellos que llevan más de quince años de labores y tendrá en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

En igual sentido, la Ley 923 del 30 de diciembre de 2004, aprobada en el Congreso y sancionada por el Presidente Álvaro Uribe, el Gobierno definió el nuevo sistema de pensiones o de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública que comenzó a aplicarse desde el 2005. La Ley 923 respeta los derechos adquiridos y conserva las garantías, prerrogativas, servicios y beneficios de los integrantes de las Fuerzas Militares y de Policía, y propende por mantener el poder adquisitivo. Por medio del decreto 4433 del 31 de diciembre de 2004, reglamentario de la ley 923, el Gobierno dispuso que el nuevo régimen pensional y de asignación de retiro se aplicará a los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares; oficiales y suboficiales, personal ejecutivo y agentes de la Policía Nacional; alumnos de las escuelas de formación y a los soldados profesionales de las Fuerzas Militares.

Por consiguiente, todos los Oficiales de las diferentes fuerzas que a la fecha hubieren cumplido la totalidad de los requisitos exigidos para acceder a la jubilación o asignación de retiro, conservarán todos los derechos conforme a las normas anteriores, como el decreto 1211 de junio 8 de 1990.

En consecuencia, y acogiéndose a las leyes sobre seguridad social vigentes, las Fuerzas Militares de Colombia, permiten que sus integrantes al cumplir 20 ó 25 años de servicio continuo, alcancen los requisitos básicos para la jubilación de la vida militar y pasen a la “Condición de Retiro”. Ésta etapa se presenta en un promedio de edad aproximado entre los cuarenta y los cuarenta y cinco años de edad, generando en el Oficial retirado la necesidad de orientar un nuevo proyecto de vida.

Si se considera la edad cronológica de los miembros de las Fuerzas Militares al momento de el retiro, los cuales en su mayoría presentan las condiciones físicas y mentales óptimas para continuar con una vida productiva, es importante abrir desde el interior de la institución el espacio que genere nuevos estadios en la vida laboral, familiar y social.

Dado que el personal de Oficiales que se encuentra en esta condición, presenta diversas expectativas e incertidumbres, se hace necesario elaborar e implementar un programa de capacitación integral para preparar al Oficial en afrontar y superar estas expectativas y temores.

Por lo anterior, se puede afirmar que se debe inculcar desde sus inicios en la vida militar, en las escuelas de formación, cursos de capacitación, entre otros, la visión futurista de: “Qué voy a hacer cuando no pertenezca a la institución”, recomendando, básicamente, con la suficiente anticipación que el retiro es parte del ciclo natural de la carrera militar.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Que estrategias pedagógicas y logísticas se requieren en el diseño de un programa de capacitación integral, que ayude a los Oficiales en forma optima para integrarse a la vida civil en su retiro?

2. JUSTIFICACIÓN

Como en todos los campos de la vida, es necesario tener el conocimiento del proceso de jubilación o retiro dentro de las Fuerzas Militares de Colombia, para afrontar aspectos básicos, psicosociales del retiro, terminando con el paradigma sobre el significado de retiro con las características culturales prejuiciosas del envejecimiento, tales como pasividad, inactividad, pérdida de estatus y poder, así mismo, afrontar con seguridad los temores e incertidumbres derivadas de las personas que afrontan esta etapa.

Es necesario enfatizar que el propósito esencial de este proyecto es diseñar un programa de capacitación integral que este conformado por una serie de módulos, que brinden herramientas para que el personal de Oficiales, puedan continuar sus posibilidades de desarrollo cuando ya no pertenezcan a las Fuerzas Militares. Por ende, es necesario generar un plan de acción que establezca como objetivo generar una integración del Oficial a la vida civil, este derrotero significaría planificar sus acciones en los años venideros, dejando en claro que las diferencias individuales van a ser evidentes en este proceso integrando una postura de aprendizaje para conseguir un adecuado ajuste personal en el camino hacia el retiro.

Por consiguiente, la orientación hacia el uso del buen retiro no puede ser estática como se tiene en estos momentos, es necesario buscar un mecanismo dinámico, orientado a concebir una situación futura como algo importante que debe planificarse, donde incluya varios aspectos que influyan en las diferentes maneras de afrontar el retiro de las Fuerza Militares.

Creemos, firmemente, que la formación de los Oficiales debe ser integral, tanto para enfrentar su misión institucional, como cuando sea relevado de sus deberes. En consecuencia, es importante tener conciencia que es necesaria la capacitación del Oficial por medio de un programa que aporte la información suficiente que permita afrontar con más conocimiento y con herramientas específicas la orientación en la transición en el

proceso de retiro de las Fuerzas Militares. No es justo que no se ofrezcan caminos de desarrollo, a los hombres que han ofrendado su vida toda a la patria, y es inaceptable desde todo punto de vista que el oficial no este preparado con suficiencia para enfrentar esta nueva fase en su vida.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Por que no se puede descuidar que el personal Militar tiene un estilo de vida que lo abstrae de muchos escenarios, a los cuales debe enfrentar, cuando regresa a su estatus de vida civil. Por último, este proyecto nace bajo la necesidad de propiciar mejores condiciones en la jubilación y favorecer nuevos estilos de vida para quienes llegan a la condición de retiro de la vida militar.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Estudiar los parámetros de la condición de retiro de las Fuerzas Militares para su proyección en la vida civil.

Determinar los tópicos teóricos y pedagógicos de la capacitación en adultos, al igual que sus métodos, los cuales se adecuen en la formación de militares retirados y en el proceso del mismo.

Establecer pautas en calidad de vida, para los oficiales de las Fuerzas Militares que ingresan a ejercer su nuevo retiro.

Plantear el programa de capacitación y preparación integral para el retiro, como una actividad permanente en la institución, acorde con las políticas de protección social, buscando garantizar la adaptación de los miembros de las Fuerzas Militares a la vida civil.

Establecer las condiciones idóneas para el desarrollo del programa, así como los contenidos del mismo, para brindar a la institución las herramientas con las cuales pueda implementar el programa en mención, como el método pedagógico, acervo de temas, perfil de los instructores, etc., así como su correcta y continua aplicación.

3. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de capacitación que prepare a los Oficiales para el retiro de su vida militar hacia su condición civil, el cual contemple de forma integral los campos familiar, social, cultural, salud y económico entre otros aspectos.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer los parámetros de la condición de retiro de las Fuerzas Militares para su proyección en la vida civil.

Determinar los tópicos teóricos y pedagógicos de la capacitación en adultos, al igual que sus métodos, los cuales se adecuen en la formación de militares retirados y en el proceso del mismo.

Establecer pautas en calidad de vida, para los oficiales de las Fuerzas Militares que ingresan a ejercer su buen retiro.

Plantear, el programa de capacitación y preparación integral para el retiro, como una actividad permanente en la institución, acorde con las políticas de protección social, buscando garantizar la adaptación de los miembros de las Fuerzas Militares a la vida civil.

Establecer las condiciones idóneas para el desarrollo del programa, así como los contenidos del mismo, para brindar a la institución las herramientas con las cuales pueda implementar el programa en mención, como el método pedagógico, modulo de temas, perfil de los instructores, etc., así como su correcta y continua aplicación.

4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

En el proceso instrucción-aprendizaje es esencial que los adultos tengan la oportunidad de participar activamente a fin de que sientan el aprendizaje parte de sus propias experiencias; sin embargo, es necesario que el instructor considere tanto las características positivas como negativas del adulto ante el aprendizaje, dado que estas pueden favorecer u obstaculizar el proceso de instrucción-aprendizaje.

Los adultos por estar inmersos en muchas ocasiones en organizaciones o instituciones, al frente de una familia o sociedad, tienen una serie de características como:

- Experiencias en diferentes campos.
- Costumbres/ Hábitos determinados
- Opciones y Preferencias
- Actitudes conformadas por su propio contexto.
- Intereses y necesidades específicas
- Les interesa aprender lo que les satisface una necesidad determinada.
- No le gusta ser tratado como escolar.
- Justifica el tiempo y el esfuerzo en los procesos de Capacitación

Lo que hoy se entiende por inteligencia y habilidades cognitivas en el período adulto presenta una diversidad de perspectivas y resultados que, lejos de ser contradictorios, arrojan luz acerca de un campo hasta ahora inexplorado o inadecuadamente inexplorado.²

Esta diversidad proviene de las diferentes ópticas que caminan hacia el descubrimiento de lo específico del desarrollo cognitivo adulto, del cambio con la edad y de los cambios históricos y contextuales que modifican lo que hoy entendemos por ser inteligente.

² RUIZ Cecilia. Cómo aprenden los adultos?. Características del pensamiento. Editorial Paidós. México. 2001.

El panorama se presenta, dentro de la diversidad, como clarificador e intuimos que los avances provenientes fundamentalmente de los campos neopiagetianos, del procesamiento de la información y del acercamiento del ciclo vital, son cada vez más rápidos y delimitan con más nitidez las características del pensamiento inteligente y de la resolución de problemas en el período adulto en un contexto biocultural determinado y con tareas vitales específicas del ser humano adulto inteligente en nuestros días.

No obstante, y en relación a la posibilidad de una teoría unificada del desarrollo cognitivo adulto, la situación actual sobre el desarrollo de la inteligencia en los adultos, es un índice del amplio territorio que cubren las cuestiones relativas a la inteligencia humana y de la necesidad, no de un modelo o teoría unificada, sino de una especificación adicional de los subterritorios o subconstructos. El que estos subterritorios puedan integrarse ahora o más tarde dentro de una teoría de la inteligencia de muchos niveles o de jerarquía superior es algo que tiene escasa importancia.

Las habilidades conllevan cambios en la relación que el sujeto adulto maduro mantiene con la realidad como objeto de conocimiento. El sujeto maduro llega a comprender el conocimiento como una transformación social, activa, de la realidad a través de un proceso de cuestionamiento crítico que tienen en cuenta el contexto histórico. De esta manera los numerosos dualismos cognoscitivos del adolescente.

La estructura superior, lograda por el balance entre lo objetivo y subjetivo, supone igualmente un eficaz instrumento para la autocorrección de los propios procesos cognitivos:

- En el análisis de problemas sociomorales aumenta la capacidad para elaborar versiones más equilibradas y menos sesgadas de informaciones discrepantes sobre el mismo hecho.
- Aparece en la etapa adulta un nuevo modo de regulación cognitiva, que algunos autores denominan "cognición epistémica", preocupada por las verdaderas condiciones del conocimiento por ellas mismas (sus límites, el nivel de certeza que es posible alcanzar, etc.)

De alguna manera, el kantiano interés por las condiciones trascendentales del conocimiento se manifiesta con claridad en el pensamiento maduro del adulto.

Como consecuencia de este giro epistemológico, el adulto está a menudo menos preocupado por la resolución de problemas que con el hecho de descubrirlos tal. El estadio del descubrimiento divergente, la formulación de problemas genéricos, el aislamiento y la resolución de problemas mal definidos y el proceso de pensamiento progresivo. El modo formal de resolución de los problemas constituiría una condición necesaria pero insuficiente para este modo más avanzado de "descubrimiento del problema".

El desarrollo cognitivo con el emocional en la etapa adulta del ciclo vital. A medida que la dimensión cognitiva se desarrolla lo hace también el repertorio emocional del individuo, que crece en complejidad. Normalmente se han distinguido dos sistemas de autorregulación personal: por una parte, y el que surge en primer lugar cronológicamente, lo denomina la autora como sistema organísmico, sensorio-motor, figurativo y personal, más ligado al razonamiento lógico-formal. La mayoría de las teorías evolutivas han supuesto que estos dos modos estaban organizados verticalmente: el modo subjetivo se encontraba bajo el dominio del considerado superior, es decir, el más formal y abstracto.³

El verdadero conocimiento sólo provendría de este último modo, y la progresión desde la infancia hasta la adultez se vería como la gradual disociación entre ambas maneras de procesar la realidad. De hecho, Piaget sería un ejemplo representativo de esta tendencia teórica, ya que consideraba que el "descentramiento" de sí mismo era un logro evolutivo. Es más, la superación de aspectos animistas, artificialistas, centrados en la experiencia interna hacia el dominio de un sistema abstracto de símbolos, significaba en la adolescencia el verdadero hito que marcaba la entrada en el conocimiento adulto.

Las normas por las cuales el sujeto regula su conducta llegan a ser más complejas porque el adulto maduro tiene en cuenta en su razonamiento, tanto sus propios criterios internos,

³ Op Cit. Pág. 45

experienciales, como las referencias al contexto social apropiado. Este hecho se manifiesta en un lenguaje emocional más vívido que integra dualismos e incrementa la diferenciación entre emociones.

5.1 CONCEPCIÓN SOCIAL ACERCA DEL RETIRO

La madurez emocional se relacionaría con la flexibilidad de la modulación a través del tiempo y contexto, la habilidad para formar abstracciones reflexivas y relacionarlas con un contexto de acción y criterios organísmicos, con la complejidad de las normas que guían el juicio sobre lo apropiado o inapropiado de la emoción y con la comprensión de las emociones como fenómenos recíprocos.

De este modo, el individuo adulto se halla en un equilibrio que le permitiría el desarrollo de la sabiduría, a menos que determinados problemas biológicos le impidiesen tal cometido. A partir de una determinada edad el proceso de envejecimiento acompañaría un declive suave en las estructuras cognitivas.

Investigaciones posteriores han tratado de comprobar las capacidades cognitivas en cuanto a conservación, clasificación y operaciones formales en los adultos, elaborando tareas específicas para cada uno de estos conceptos. La tendencia en la construcción de dichas tareas parece encaminarse hacia la adaptación a situaciones de la vida cotidiana, en un intento de acercar el contenido a los individuos. Así se consigue un menor nivel de dificultad, al tiempo que las características estructurales permanecen intactas.

Los sucesos actúan como situación de aprendizaje significativo para la que el sujeto requiere desarrollar nuevas estrategias que transfiere a otras áreas de su vida presentes y futuras. Si bien desarrollarían estrategias de aprendizaje de tipo cognitivo, también pondrían en marcha el desarrollo de actitudes, valores y conductas propias por el paso y la vivencia de dichos sucesos. Por esta razón, los sucesos evolutivos podrían utilizarse en el desarrollo cognitivo adulto en dos sentidos: por una parte, como reactivos que muestran la capacidad adaptativa, las capacidades en la solución de problemas nuevos o la utilización de estrategias nuevas ante contextos conocidos, superando lo aprendido previamente.

5. EL RETIRO DE LA VIDA MILITAR

5.1 CONCEPCIÓN SOCIAL ACERCA DEL RETIRO

Al final de la jornada, el retiro de la vida militar es una realidad, es un hecho irreversible e inevitable pero también es la obtención de frutos acumulados a lo largo de años de servicio y como tal, anhelo y patrimonio de todos los que sirven a la patria desde la filas, ese premio lo llamamos: “La Asignación de Retiro”. Es una nueva etapa en la vida y comienza cuando se deja de laborar en la institución castrense. Como ocurre al inicio de una nueva etapa, esta conlleva una serie de conflictos en cada persona, debido a que debe enfrentar cambios radicales como la forma de vestir, la rutina, los horarios, hábitos alimenticios, vocabulario etc.

El Oficial como miembro de la institución que experimenta un nuevo ciclo de vida, imagina una serie de expectativas positivas, negativas y pensamientos que habitualmente están enmarcados de prejuicios y justificaciones. Generalmente, quienes están próximos a llegar a estos momentos toman como ejemplo lo sucedido con las personas que están atravesando por esta etapa.

No siempre las situaciones que se toman como modelo son las mejores para imitar, pero cuando sí lo son, desde el ámbito laboral se ven como irrelevantes, dado que así se les considera socialmente. Son muchos quienes creen que el retiro es sinónimo de vejez e inactividad. Es así como, ante la opción de seguir trabajando o acogerse al retiro, varios eligen la primera de las opciones, como si de esta forma fuera posible posponer la vejez.

Ahora bien, tratar de definir los miembros de la institución es una condición arriesgada debido a la alta heterogeneidad de los perfiles de las personas que conforman las Fuerzas Militares. Los Oficiales son personas provenientes de todos los rincones del país, con una serie de desigualdades económicas y sociales que hacen imposible enmarcarlas dentro de

una sola concepción. Más aún, durante su carrera han ejercido diferentes funciones, en muchas regiones y con mandos diferentes que determinan el carácter y la formación personal. Finalmente, la concepción al dejar la actividad laboral está marcada por sentimientos de satisfacción o insatisfacción, bienestar o malestar, felicidad o infelicidad.

Cabe señalar como explicación y no como justificación las condiciones generales en las cuales viven los miembros de las Fuerzas Militares en Colombia cuando sobrepasan cuatro décadas de conflicto, con una mínima participación en sociedad.

5.2 EL RETIRO Y LA PROGRAMACIÓN DE UNA NUEVA VIDA

Dentro de una institución como las Fuerzas Militares, el desempeño laboral esta sujeto al cumplimiento de diferentes funciones. En la dinámica de trabajo en la institución, el Oficial se enfrenta a cambios constantes. Ser militar es cambiar, cambiar de vida pero sin que afecte la personalidad: “ser lo que es”. Considerando la vida personal, el cambio supone pasar de una etapa a otra; cada etapa tiene sus contenidos propios, sus peculiaridades, sus intereses, sus posibilidades y limitaciones.

5.3 PLANIFICACIÓN DEL RETIRO

“Cuando en otras sociedades, la jubilación y el retiro significa la “consecución de una meta largo tiempo acariciada” y el poder disfrutar de un merecido descanso, en la nuestra, la jubilación se asocia con pobreza, inutilidad y marginación.”⁴

Cada etapa se relaciona y viene condicionada por lo que se ha realizado en la anterior; en cierto modo se puede citar que cada persona es autor y actor de su propio destino. El niño quiere ser joven, el joven se prepara para ser adulto. Haciendo referencia a la vida militar, el cabo se prepara para ser sargento, el teniente para ser capitán, pero cabe preguntar. ¿El Militar se prepara para el retiro? Esta respuesta se condiciona más por imperativos legales de orden administrativo y económico que muchas veces tienen más en cuenta las

⁴ Grado de satisfacción con el uso del tiempo libre y actitudes hacia la jubilación

necesidades o conveniencias de la institución que los deseos o preferencias de las personas y sus familias.

Hay tres características, que resultan universales para el uso del tiempo libre de los pensionados. A medida que envejecemos las actividades pasan de ser obligatorias a voluntarias, de externas al hogar a dentro del hogar y de sociales a individuales o en parejas. También se debe definir la planificación de los objetivos vitales que se quieren conseguir en la nueva etapa de su vida: pasar la vida “sin hacer nada” o planificar en forma conjunta con el resto de miembros con los que convive, ya que estos juegan el papel más importante.

Parece haber una continuidad, pero una minoría presenta problemas durante y después del retiro. Estos problemas están asociados a condiciones específicas: poca salud, problemas económicos y periodo de jubilación asincrónico (la jubilación de ambos cónyuges no coinciden en el tiempo). Estos problemas son temporales y se resuelven poco tiempo después del retiro.

5.3 PLANIFICACIÓN DEL RETIRO

Para establecer los alcances tanto psicológicos como sociales que deben ser tenidos en cuenta en el programa a diseñar, es fundamental conocer la planificación del retiro.

El siguiente es el proceso primario que todo Oficial debe efectuar ante el retiro:

Conocer la situación que trate el retiro (voluntario o por acto administrativo), aspectos a considerar, personas implicadas e implicaciones. Reunir toda la información pertinente acerca de la situación, (Juntas médicas, fallos penales o administrativos) los implicados y las implicaciones. Así mismo debe evaluar o considerar pro o contras: aspectos negativos y positivos del retiro (un análisis tipo DOFA: debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas).

Categorizar o establecer prioridades (¿Qué es lo más importante de cada caso y qué lo más urgente?, ¿La familia?, ¿Buscar nuevo empleo?). Ejecutar, teniendo en cuenta prioridades, recursos y limitaciones, considerando la maximización de beneficios, sin incrementar en exceso los costos, (racionalizar los gastos por el inicio de un nuevo rol de vida). Revisar el proceso con base en retroalimentación, con el ánimo de hacerle ajustes necesarios y mejorando cada vez.

... fase con calidad de vida en todo sentido. Por eso se reitera una y otra vez la necesidad que tiene todo el Oficial y la institución en planear anticipadamente en qué va a ocuparse cuando le llegue el turno del retiro de la institución. No se debe dejar de tener en cuenta este plan para la última hora.

La calidad de vida para un militar en retiro se manifiesta con bienestar, tranquilidad y satisfacción que le permite afrontar y solucionar sus diversos asuntos que se le presentan en su nuevo ciclo de vida, en una intervención humanizada como la cultura individual manifestada en el grado de preparación individual, sus valores en los que vive para cumplir sus objetivos de vida y su estado de salud, lo brinda un nivel de independencia que le fortifica en elementos esenciales para afrontar su retiro.

Por eso, cuando hablamos de calidad de vida hacemos referencia a la forma en que podemos satisfacer las necesidades básicas con un mínimo de recursos como son vivienda, educación, salud, alimentación sana, seguridad social, vestido y bienestar social.

La dimensión psicológica que se percibe para un retiro positivo y exitoso de un Oficial, empieza con el reconocimiento de que es una oportunidad para comenzar un nuevo ciclo que complementará una vida con calidad en todo sentido. Con fortalecimiento de su autoestima, creencias personales, espirituales y religiosas que le den una buena actitud para afrontar su reto de vida.⁶ Por eso se reitera una y otra vez la necesidad que tiene todo Oficial en planear anticipadamente en qué va a ocuparse cuando le llegue el turno de retirarse. Nunca este plan debe posponerse para la última hora.

⁶ CARRERA, José. *El militar en retiro*, pag. 17

⁷ Factores psicológicos que intervienen en la calidad de vida, tesis presentada al Excmo. pag. 17

6. CALIDAD DE VIDA EN EL USO DEL BUEN RETIRO

El Oficial en uso de buen retiro o en proceso de retiro, debe empezar un nuevo ciclo de su vida con un estado mental positivo y con el reconocimiento de que es una oportunidad para comenzar una nueva fase con calidad de vida en todo sentido. Por eso se reitera una y otra vez la necesidad que tiene todo Oficial y la institución en planear anticipadamente en qué va a ocuparse cuando le llegue el turno del retiro de la institución. No se debe dejar de tener en cuenta este plan para la última hora.

“La calidad de vida para un militar en retiro se manifiesta con bienestar, tranquilidad y satisfacción que le permite actuar y funcionar ante cualquier evento que se le presente en su nuevo ciclo de vida, en esto intervienen varios factores como la cultura individual manifestada en el grado de preparación intelectual; sus valores en los que vive para cumplir sus objetivos de vida y su estado de salud le brindan un nivel de independencia que le fortalecen elementos esenciales para enfrentar su entorno”⁵

Por esto, cuando hablamos de calidad de vida hacemos referencia a la forma en que podemos satisfacer las necesidades básicas con un mínimo de recursos como son vivienda, educación, salud, alimentación sana, seguridad social, vestido y bienestar social.

La dimensión psicológica que se percibe para un retiro positivo y exitoso de un Oficial, empieza con el reconocimiento de que es una oportunidad para comenzar un nuevo ciclo que complementara una vida con calidad en todo sentido. Con fortalecimiento de su autoestima, creencias personales, espirituales y religiosas que le den una buena actitud para afrontar su retos de vida.⁶ Por eso se reitera una y otra vez la necesidad que tiene todo Oficial en planear anticipadamente en qué va ocuparse cuando le llegue el turno de retirarse. Jamás este plan debe posponerse para la última hora.

⁵ CLIFFORD Paúl Masaje basado en resultados. Pág. 3.

⁶ Factores psicológicos que intervienen en la calidad de vida, teoría psicosocial de Ericsson. pág. 17

La dimensión social se percibe con sus relaciones interpersonales y los roles sociales después de muchos años de entrega a una institución como el Ejército Nacional, esto no debe generar ningún “miedo” y ansiedad a un Oficial, al considerar la idea de pensionarse; No se debe tomar el tema de una manera jocosa o falsamente despreocupada, fingiendo un control de todas sus actividades: familiares, sociales y la más importante económica. Se debe implementar la preocupación por construir a futuro opciones de vida que fortalezcan la familia. En la realidad lamentablemente se presenta en un menor porcentaje, pocos casos de militares que han logrado asimilar lo importante que es la vida de un pensionado con calidad de vida.

La vida para algunos Oficiales dentro de la institución fue reunir ciertos requisitos económicos y de posición que les permitiera crear un gran negocio que aunado a su pensión, lograrían vivir una vida cómoda para él y su familia. Pero estas personas que habiendo forjado grandes ilusiones, se dan cuenta que al entrar el retiro, no existe aquello de lo que habían soñado toda su vida, sufren una gran desilusión contrastada con la realidad de la vida.

La nueva situación que se le presenta a un oficial después de su retiro debe contener los siguientes criterios de preparación que les permita reorientar su vida a un nuevo estilo:

“Planeación: la cual no debe ser únicamente desde el punto de vista laboral y económico, si no, y mucho más importante, la planeación debe venir desde la misma concepción de actitud y compromiso para un nuevo ciclo en la vida de un militar en uso de buen retiro; debe haber un acondicionamiento mental que le permita adaptar su cerebro a un cambio. Y ahora sí, generado y asimilado ese cambio, se debe planear desde el punto de vista financiero, para que la estrechez económica no haga presa de su nueva vida”.⁷

En ese sentido, la pregunta que se hace el Oficial que está a punto de retirarse en estos momentos es ¿Y qué voy a hacer ahora? Si no se tienen objetivos claros y definidos de lo que se desea, muy probablemente el enfoque que se le da a su vida después del retiro, va a

⁷TORRES Ruiz Mónica. Orientación psicológica en el proceso de jubilación. pág. 5.

ser errado, convirtiendo su vida sin ningún tipo de productividad y satisfacción personal. Es importante que se tenga claro lo que realmente desea hacer, si desea descansar completamente, dedicando su vida a otras actividades que demanden estudio y entrenamiento, por lo cual iniciaría prácticamente una nueva vida.

Todo Oficial retirado o en proceso del mismo, necesita mantener un mínimo de intercambio con su ambiente social. No hay duda de que hay personas que aceptan el retiro como una liberación de las exigencias sociales. Por otra parte, hay otras que evaden enfáticamente tal situación, dado que el retiro constituye para ellas una admisión de derrota, de dejar de ser, de cesar en sus funciones como miembro útiles.

En contraste, todos los Oficiales retirados, que han tenido la oportunidad de encontrar en su trabajo las satisfacciones deseables considerarán su retiro como una prolongación natural, aunque en su status más liberal, de su vida de trabajo; los que han soportado durante decenas de años un trabajo que no les gustaba pueden esperar en el retiro las satisfacciones que no han tenido: El retiro puede permitirles así hacer lo que siempre han deseado. Sea lo que fuere lo que le agradaría hacer, recuerde que debe estar dispuesto a realizarlo desde el primer momento. Algunas de estas situaciones exigen, sino un hábito, por lo menos una preparación: “quien no está acostumbrado a caminar suficientemente, le será difícil dar largos pasos y pronto se sentirá cansado y abandonará el ejercicio.

Precisamente, muchos años antes de que llegue el momento del retiro, el oficial debe reflexionar acerca de ¿cómo veo mí retiro?, ¿En que situación económica me encontraré? ¿Viviré en un apartamento, en la ciudad o en el campo?, ¿Cómo concibe mi familia mí retiro?, ¿Habré de tener actividades externas en lugar de permanecer en casa todo el día? O bien aceptaré con indiferencia el tener que vivir lejos de ellos?, ¿Me agrada vivir con mis hijos y nietos o bien aceptaré con indiferencia el tener que vivir lejos de ellos? Cuando

estas preguntas se plantean es posible ver más claro al interior de cada persona y determinar las grandes direcciones de sus propios gustos y aspiraciones.⁸:

Se debería planear una serie de talleres con suficiente tiempo equilibrado para su retiro, es decir a medida que se acerca el retiro la institución debería ir desarrollando talleres sobre economía, microempresas, etc., teniendo en cuenta:

*“Una actividad individual y una actividad colectiva. Una actividad al aire libre y una diversión de interior. Un desgaste físico y una distracción que descansa, y piense que los ocios de su vida activa pueden prepararle útilmente para sus actividades regulares cuando llegue la jubilación”.*⁹

Es por esto que el desarrollo de la propuesta del programa¹⁰ debe realizarse en la institución seriamente, con talleres que pueden ser a distancia en modalidad de corto, mediano y largo plazo, seleccionando los temas desde que el Oficial inicia su vida en la institución, teniendo en cuenta el perfil en que cada uno mejor se desempeñe. Dentro de los programas a desarrollar, entre otros, es importante el enfoque que se le de a la creación de microempresas que generen nuevos empleos, así como también talleres de superación personal y gerencia empresarial que exhorten al futuro pensionado a seleccionar bien su arte. Por tanto, esto requiere de convenios interinstitucionales que se mantengan y refuercen cada año.

De igual forma, una vez desvinculado el Oficial de la institución, es importante que estos talleres educativos y de preparación continúen desarrollándolos, enfocados a las exigencias de cada quien, emprendido su nuevo rol y campo de trabajo, proporcionándole herramientas intelectuales y de desarrollo mental para mantener y proyectar lo que ha elegido para su nueva vida.

⁸ Op Cit. pág. 9.

⁹ Capacitación continua: sinónimo de crecimiento integral, sociedad cuauhtemoc y famosa (scyf) pág. 5

¹⁰ Capacitación continua: sinónimo de crecimiento integral, sociedad cuauhtemoc y famosa (scyf) pág. 7

Como segunda propuesta, la Institución podría coordinar un plan de apoyo económico a través de créditos de financiación por parte del gobierno¹¹, para aquellos que una vez estudiado su perfil y reforzado sus conocimientos, decidan presentar un proyecto de creación para la microempresa, con proyección a la participación dentro de la microeconomía.

Por estas razones, y teniendo en cuenta que ninguna profesión permanece estática, el Oficial debe actualizarse y renovar permanentemente sus conocimientos, utilizando las herramientas que nos presenta la nueva tecnología, según Herberto Mahon hay dos campos de aprendizaje en el hombre:

“Uno, es el de las aptitudes o habilidades donde el hombre incorpora los conocimientos que amplían su "saber hacer". El otro de los campos, es el de las actitudes o conductas, donde el hombre incorpora los mensajes que el contexto vuelca sobre él, y que, cuando alcanzan la contundencia suficiente, se asimilan y producen así una modificación de conducta.”¹²

Además los programas de capacitación y formación¹³, tanto físico, intelectual, como psicológico en el Oficial en retiro o en proceso del este, de forma previa, contribuyen a minimizar el elevado costo que significa para los sistemas de previsión social del estado el hacerse cargo del personal de retirados o jubilados en condiciones contrarias, el cual es preocupante debido al creciente porcentaje de ellos, sin la orientación y preparación debida.

Finalmente, se deben revisar las acciones y programas llevados a cabo por los que manejan estos casos en diferentes instituciones, para contribuir a enfrentar con éxito las condiciones de vida que el uniformado experimenta en su retiro. Analizando el concepto de la edad útil y el proceso de retiro desde diferentes perspectivas. Y así, exponer los resultados obtenidos en un programa de preparación para enfrentar este nuevo ciclo de vida, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad con buenos ciudadanos y familias bien organizadas.

¹¹ MONTGOMERY y Borgata. Vejez dependiente, políticas de calidad de vida. pág. 6.

¹² MAHON Herberto. Saber hacer. pág. 2.

¹³ CVITANIC Vania Skoknic Efectos de la preparación psicológica para la jubilación.

7. PEDAGOGÍA PARA LA CAPACITACION EN ADULTOS Y RETIRADOS.

La implementación y posterior desarrollo de un buen programa de capacitación requiere que en las Fuerzas Militares, sus Comandos, sus Jefes de Planeación, así como los instructores directos, conozcan y aprovechen los fundamentos de la enseñanza en adultos, la cual difiere en muchos aspectos de la educación de niños y jóvenes. El propósito de este capítulo es presentar las bases teóricas y académicas pertinentes a una discusión de esta temática.

El proceso de capacitación intenta cambiar, reorganizar o mejorar ciertos aspectos de las actitudes y comportamiento de los Oficiales adultos y retirados. Es necesario lograr cambios fundamentales de actitud para que haya cambios permanentes de comportamiento.

La importancia estratégica que tienen los Oficiales en su desempeño en la vida civil, así como la constante necesidad de responder a los cambios de medios, en el afán de ser más competitivos y la concepción de las organizaciones como sistemas abiertos al cambio, obligan necesariamente a las Fuerzas Militares a revisar y readecuar el modo de entender, valorar, planificar y ejecutar programas relacionadas con el viejo tema: “La capacitación o preparación del personal de Oficiales, Suboficiales y Soldados para el retiro”. En este campo, hay un factor que ha sido históricamente descuidado y es la relación con el enfoque, la metodología y las técnicas que se emplean para, instruir, entrenar y capacitar.

Sin embargo, al observar con detenimiento el desempeño real de quienes realizan los programas, se constata un denominador común que pasa desapercibido. En las Fuerzas Militares, los instructores, ponen en práctica un modelo tradicional, el cual no diferencia entre los jóvenes y los adultos.

Por lo tanto, el gran inconveniente es que muchas de estas metodologías pueden ser contraproducentes, donde se trata con adultos, cuya situación y relación con el entorno que

viven o van a vivir, es radicalmente diferente a la de un niño. Es evidente que se requiere de un enfoque distinto de la pedagogía; se necesita un modelo que se centre en la manera efectiva de capacitar militares en retiro o en proceso del mismo.

De la misma manera, la capacitación aplicable cumple su papel cuando el Oficial retirado o en proceso de retiro, requiere aumentar su conocimiento o habilidad para desempeñar bien su trabajo o actividad futura. Si existen otros factores que impidan el cumplimiento del Oficial retirado con las responsabilidades de su trabajo o nuevo rol, la capacitación no puede lograr sus objetivos. Con frecuencia de estos impedimentos tienen relación con las actitudes mantenidas por las personas. Estos factores pueden ser físicos, psicológicos o, incluso, administrativos.

Es así, como el programa de capacitación intenta cambiar estas situaciones. En algunos casos existirá una falta de motivación o iniciativa debido a una actitud negativa del Oficial retirado o en proceso de retiro, debido a la forma como se retira o lo retiran de la institución.

Por consiguiente, se hace referencia a las diferentes formas o métodos de capacitación que se han aplicado en escenarios y regiones los cuales han sido desarrollados y aplicados con excelentes resultados, los cuales se pueden aplicar en las Fuerzas Militares.

“Una visión de la manera en que aprenden los adultos puede ser de gran ayuda para el instructor. La investigación ha desechado la idea de que la capacidad de los adultos para aprender disminuye con la edad. Los adultos pueden aprender a cualquier edad. Sobre la forma de aprender de los adultos, los investigadores han encontrado: Los adultos tienen que querer aprender, los adultos aprenderán solamente lo que creen que necesitan saber, los adultos aprenden al hacer cosas, La función de aprender para los adultos se centra en problemas, y los problemas tienen que ser realistas, los adultos aprenden mejor en una situación informal, se debe usar una variedad de métodos para instruir a los adultos, los adultos quieren lineamientos y orientación, no notas o marcas rígidas.”¹⁴

¹⁴ Manual del guarda recurso. Guatemala. <http://www.nps.gov/oia/section3.pdf>

Por consiguiente, y teniendo en cuenta la referencia anterior, durante el desarrollo del programa los instructores seleccionados para desarrollar el programa, deben tener en cuenta los nuevos conceptos verificando que en los adultos militares retirados o en proceso de retiro, se les puede despertar su interés por el programa, estimulándolos correctamente y no forzarlos a aprender, el programa en si debe ser amoldado o construido a las necesidades reales de los participantes, que lo enseñado sea aplicable en repetidas oportunidades para que no se olvide en corto tiempo, entre más vías sensoriales se utilicen para hacer llegar el mensaje, mejor, los Oficiales retirados o en proceso de retiro como adultos requieren constantemente saber como les va en el desarrollo del curso por así decirlo, siendo así el instructor les debe proporcionar el máximo de retroalimentación y a su vez deben ser elogiados o criticados si es realmente necesario.

Desde antes de que el Oficial sepa de su retiro o planee su retiro se le debe ir preparando para que cuando inicie como participante del programa, este listo para aprender, se le debe presentar el programa, las metas y su aplicabilidad. Por su misma cultura, el Oficial, es intenso en el desarrollo de sus actividades, es por eso que en su preparación se le debe recordar la facilidad del aprendizaje por primera vez y lo difícil de repetir y aprender las cosas de nuevo. De hecho, se reafirma lo aprendido cuando es acompañado por un signo de satisfacción.

No obstante, una de las muchas obligaciones de los instructores es la de organizar los tópicos académicos asegurando que los Oficiales retirados o en proceso del mismo, puedan alcanzar los niveles deseados, reconociendo en ellos sus logros, sus errores y fijarse como meta de éxito, que si sus alumnos están satisfechos emplearan sus nuevos conocimientos y habilidades, de mejor manera en sus nuevos trabajos o actividades.

Más aún, para asegurar la eficacia del programa se deben emplear todos los medios de instrucción disponibles en las Fuerzas Militares como ayudas audiovisuales, material didáctico, etc., referenciar en forma adecuada y repetitiva los apartes más importantes con

gestos, entonación, conduciendo así al alumno a que use todos los sentidos oído, visión, tacto, variaciones de orden, ritmo, percepción de planos, entre otros.

“Hay que tomar en cuenta que no todos estos principios se aplican a todas las circunstancias. Respecto a la enseñanza de adultos por ejemplo, en muchas situaciones es mejor iniciar una presentación con las experiencias de los participantes, es decir, reconocer aplicaciones en la práctica, y luego extraer de lo conocido los aspectos teóricos correspondientes.”¹⁵

Teniendo en cuenta la diversidad de personalidades, capacidades intelectuales, niveles de educación que se encuentran dentro del personal que integra las Fuerzas Militares, no se puede garantizar una buena instrucción. Pero si se reconocen ciertas cualidades en los futuros instructores como el conocimiento en profundidad del tema a enseñar, métodos de instrucción, habilidad de enseñar, personalidad, confianza en su habilidad, capacidad de reconocer aciertos y desaciertos, tacto, entusiasmo, paciencia ante situaciones que se presenten con sus alumnos, responsabilidad, habilidad de variar el método cuando sea necesario, respeto ante las diferentes formas de pensamiento y expresión, buen sentido del humor, honesto, leal, entre otras muchas que se deben tener en cuenta en el momento de la selección.

Los métodos o técnicas que se relacionan a continuación reúnen las características necesarias para optimizar la capacitación en los Oficiales en retiro o en proceso para el retiro, la Sinergía y la Andragogía.

“La sinergía enseñanza de adultos es realizada aprovechando dos modelos extremos de educación: la pedagogía y la Andragogía. La pedagogía es el modelo más tradicional. Consiste en un instructor quien es la autoridad, y quien imparte su conocimiento a los participantes sin involucrar mayormente a los estudiantes en el proceso. Este modelo no es compatible con el conocimiento que se tiene en la actualidad respecto a la educación de adultos, conocimiento que indica que los adultos, por su experiencia y actitudes ya

¹⁵ Ibid. 2

creadas, requieren participar en el proceso mismo de enseñanza para que este sea significativo y efectivo.”¹⁶

El método en mención es una alternativa pedagógica que busca no incurrir en la falla común del autoritarismo y la dependencia excesiva del conocimiento, a su vez preserva el papel de proporcionar a los alumnos en este caso los Oficiales en retiro o en proceso de retiro, los materiales necesarios sobre el tema y la permanente participación del estudiante la cual debe ser proactiva, responsabilizándose por su aprendizaje.

“Prácticamente es una metodología de educación y entrenamiento de adultos en la que métodos pedagógicos convencionales se adaptan a la participación activa de la audiencia, produciendo un efecto multiplicador en la eficiencia del aprendizaje. Sinergogismo y pedagogía se unen para hacer más efectivo el proceso de aprender.”¹⁷

En este sentido el instructor seleccionado debe ser un facilitador y orientador durante el desarrollo del programa de capacitación para el retiro, siendo los responsables del éxito del programa los mismos Oficiales en retiro o en proceso del mismo, a quienes previamente se les hubiere suministrado el material educativo, estos revisan y practican varias veces la materia. Por este motivo, el material consiste en lecturas previamente seleccionadas, con volumen hasta de 50 páginas o divididos por capítulos, cuestionarios individuales o colectivos, tablas de evaluación del trabajo individual y en equipo, que permitan medir los efectos sinergogicos y actividades evaluadas por ellos mismos.

“Se pueden citar cuatro métodos posibles de aplicar los principios sinergógicos. Estos son: Equipos Efectivos; Instructores en Equipo; Desarrollo de Habilidades; y Clarificando Actitudes.”¹⁸

De lo anteriormente dicho, los métodos referenciados sugieren trabajar varias veces en el mismo material, comprometiendo a los Oficiales participantes con sus respuestas y los debates que se deriven de ellos, siguiendo un proceso de entrega de materiales de lectura

¹⁶ Synergogy: a New Strategy for Education, Training and Development” de Mouton y Blake.

¹⁷ Ibid. 4

¹⁸ Ibid. 4

para que lo interpreten individualmente y en equipo. Seguido a este paso y según el modelo de respuesta se corrigen en forma individual, luego en equipo.

El siguiente método permite que los Oficiales, puedan aprender a desarrollar una habilidad en lo que se refiere a manejar equipos, siendo eficientes y seguros. Para lograr esto los participantes practicando aprenderán cada paso del desarrollo de la tarea específica realizándola posteriormente con perfección, determinando ellos mismos sus niveles de calidad, evaluándose uno a uno. El instructor determina cuales son los pasos a seguir sobre el tema seleccionado resaltando aquellos pasos claves, demostrando el mismo como ejecutar la acción, luego en grupo se discute como se debe llegar a la perfección de la ejecución, continuando, se dividen en varios grupos de trabajo, seleccionado un alumno por grupo para que ejecute el trabajo, siendo este evaluado por el resto de integrantes, luego si es el caso cada alumno tendrá su oportunidad de realizar con ayuda de los compañeros la misma tarea y también ser evaluado, repitiendo el ciclo hasta que cada integrante logre los objetivos a la perfección.

Precisamente, en este método el objetivo es determinar la semejanza de actitudes del grupo a un determinado asunto. A su vez, clarifica las actitudes individuales con respecto al mismo asunto. El presente método se presta para discusiones académicas organizadas y no como se presentan normalmente sobre temas polémicos y más con personal militar quienes están acostumbrados a imponer sus puntos de vista.

El proceso en resumen es el siguiente: Se selecciona el tema los alumno redactan lo que significa para ellos el asunto tomando en cuenta sus actitudes personales y sentimentales, luego se somete a evaluación en forma jerárquica de acuerdo al patrón de evaluación individual calificando de 1 a 5 la alternativa que refleje mejor su actitud personal, posterior a esto se divide el grupo en dos y se jerarquizan nuevamente las alternativas, luego se examinan las diferencias entre la más adecuada y la actual y se discuten, por ultimo se planifican los cambios de comportamiento personal y así cada Oficial participante debe

hacer una lista de sus acciones que puedan cambiar la conducta en relación a la actitud estudiada. Cada equipo hace un informe y se dará paso a la discusión final.¹⁹

Es decir, el acto andragógico centra su acción sobre el sujeto adulto, de ahí, que el Oficial participante en el desarrollo de este método sería consciente y responsable de sus actos y al tema del mismo, deliberando, cuestionando y comparando con su amplia experiencia y conocimientos.

Por todo lo anterior, el método andragógico, fue concebido con el objetivo de proporcionar a los instructores que en forma directa o indirecta participan en la capacitación de otros, las herramientas teóricas y prácticas para ser facilitadores altamente eficientes permitiendo acortar el abismo entre las expectativas y los resultados reales que se obtienen en la capacitación con y entre adultos.

8.2 MISIÓN DEL PROGRAMA

¹⁹ <http://www.ist.cl/revista2/andragogia.pdf>

8.3 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

8. PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION INTEGRAL PARA PREPARAR AL OFICIAL PARA EL RETIRO

8.1 GENERALIDADES.

La planta de Oficiales del Ejercito Nacional, y en general, de las Fuerzas Militares de Colombia tiene como factor común la diversidad de personalidades, clases sociales, nivel de educación, instituciones educativas donde se capacitaron en sus etapas antes del ingreso a la institución, grado de instrucción militar y de procedencia geográfica diferente.

Lo que es más, debido a la guerra o conflicto armado es poco el personal de Oficiales que ha logrado capacitarse para desempeñar otro tipo de labores fuera de lo típicamente militar, el tópico anterior es una fuente primordial a tener en cuenta para el diseño del programa de capacitación en desarrollo humano para preparar a los Oficiales para el retiro.

Una de las mayores preocupaciones que se presenta en todo nivel y en todos los grados a medida que se van acumulando los años y se aproxima el retiro es la de ¿Que voy a salir a hacer en la vida civil, si solo sé, el arte de la guerra?, es decir en todo el personal de Oficiales se ha presentado esta situación y obviamente en todos los niveles de mando, pero no se ha propuesto un tipo de preparación y capacitación para los Oficiales que cumplieron con su misión, por ello, es responsabilidad de la fuerza prepararlos para que el desempeño laborar en su nueva etapa sea el optimo y puedan continuar laborando en otros medios diferentes al militar, puede decirse que es una obligación el aplicar este programa como retribución mínima a sus servicios prestados, dejando en el personal de retirados la sensación que la fuerza si se preocupa y esta pendiente de su futuro y desarrollo personal.

8.2 MISIÓN DEL PROGRAMA

Diseñar, controlar, dirigir, la ejecución del programa de capacitación para el desarrollo del talento humano preparando para el retiro al personal de Oficiales, evaluando su efectividad.

8.3 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Reducir el nivel de estrés que manejan los Oficiales antes y durante el periodo de retiro, lo cual afecta a sus respectivas familias, ofreciéndoles con este una unión e interacción positiva con la sociedad civil.

Contribuir con el Oficial para que construya y fortalezca una actitud positiva y segura ante la nueva etapa civil y de opciones laborales que va a afrontar, dejando atrás su temores sobre su futuro económico, sobre su interacción con la sociedad y su desempeño dentro de su círculo familiar.

Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales el Oficial puede ser considerado, luego de su retiro de la Fuerzas Militares.

Ser un constante apoyo psicológico, personal y social, a los Oficiales durante las diferentes etapas que se presentan en periodo del retiro como el shock, de la perdida de su vida militar, la confrontación de aceptar su realidad, la del restablecimiento y ubicación en el mundo real donde inicia su incorporación real a la sociedad civil.

Módulo inicial

8.4 METODOLOGÍA DEL PROGRAMA

El programa se basa en los módulos que se relacionaran más adelante, según actividades de interacción instructores, participantes, familias y personal que integra la sociedad civil, siendo los oficiales participantes y sus familias empleando las herramientas que le brinda el programa, los encargados de fortalecer sus lazos afectivos, emocionales, de integración al medio social y al medio laboral.

En este punto se incluirá a los parientes con quienes va a compartir verdaderos valores

8.4.1 Relación de módulos que componen el programa. Si se quiere mejorar la calidad de vida de cada Oficial, se debe definir lo más exactamente posible ¿Qué es lo que quiere mejorar? Es de vital trascendencia saber realmente y de manera precisa: para donde va. Es

decir: se debe definir clara y detalladamente cuáles son sus objetivos y metas de vida. Increíblemente esto no es tan fácil como debería ser, y así comienzan las dificultades, pues si el Oficial no conoce lo más exactamente posible hacia donde se dirige, seguramente termina dando vueltas, sin un fin, ni dirección. Así, mientras más y mejor logre definir su ruta, mucho más pronto y más efectivamente encontrará la correcta definición de lo que debe decir o hacer y cuándo, cómo y hacia donde programar la utilización de lo mejor de sus capacidades.

Al inicio del programa el Oficial debe proponer, programar y fijar objetivos personales, familiares, laborales, sociales, económicos, culturales o intelectuales y espirituales. Algunos de ellos son complementarios y otros son suplementarios; esto quiere decir que un objetivo personal se puede complementar con los objetivos familiares y/o económicos; O que un objetivo de índole familiar será el suplemento adecuado para una feliz realización del programa, sus metas personales, o sociales, etc. Para al efecto, se proponen los siguientes módulos:

- Módulo familiar, afectivo.
- Módulo laboral, económico.
- Módulo cultural, recreacional.
- Módulo social.
- Módulo de la salud.
- **MÓDULO FAMILIAR, AFECTIVO.** Se debe primero aclarar y ampliar el concepto: "los buenos amigos", como las personas que enriquecen sus vidas con su ejemplo, con sus consejos oportunos, con su compañía, con su alegría, con sus retos constantes, con sus palabras de aliento y hasta con sus oportunos regaños.

En este punto se incluirá a los parientes con quienes va a compartir verdaderos valores humanos, muchas veces son sus padres, hijos, hermanos o cualquier otro lazo de consanguinidad sus mejores amigos. Un buen amigo también es aquel que le ayudará a

corregir, tomando el riesgo de un conflicto; y no dejen de anotar a sus jefes, compañeros de trabajo y estudio, vecinos o similares, de quienes se pueden aprender tanto, bueno o malo, qué se pueda utilizar positivamente o qué debe evitar. Cada persona en su entorno personal es un satélite del cual puede extraer enseñanzas y experiencias; pero hay que dedicar un espacio especial a las personas que los aman y a quienes aman, valioso aporte en su proceso de mejoramiento y realización. Por lo tanto se incluyen en este Módulo los tópicos de:

- Superación del shock causado por el retiro en la familia.
- Asesoría para reactivar y mejorar la comunicación intrafamiliar.
- Asesoría para la reactivación de la comunicación con la sociedad civil.

- **MÓDULO LABORAL, ECONÓMICO.** Al iniciar el Módulo se le aclara al Oficial debe analizar y responder a algunas de las siguientes preguntas ¿La misión de su vida será ocupar un puesto en la historia y marcar un hito en los anales de la superación? o ¿Será la de aprovechar sus ventajas innatas y destacarte en aquello para lo que nació debidamente equipado?, es una decisión muy personal. Sea cual fuere su elección, deberá dedicar a ella todo su mejor esfuerzo y otras pautas que se ira señalando en el desarrollo del Módulo. Se esta hablando de la misión del resto de sus días. Por ende el Módulo comprende los siguientes temas:

- Cómo elaborar su hoja de vida en donde toda la experiencia y educación adquirida en los años de servicio la convierten de una manera que sean competitivas en el mercado laboral civil ayudándoles a conseguir un buen trabajo.
- Perspectivas de trabajo que se encuentran en el mercado laboral.
- Identificación de su perfil laboral.
- Cómo buscar nuevos ingresos o fuentes de trabajo.
- Funcionamiento de sistemas de crédito, ahorro, inversiones y banca.

- – Cómo crear una microempresa o negocio productivo.
- **MÓDULO CULTURAL, RECREACIONAL.** Este módulo pretende inculcar que en la actual sociedad cambiante e inestable, debemos dar lugar a la recuperación de valores, experiencias e identidades individuales y colectivas. Esta necesidad adquiere significado para quienes incursionan vocacional y/o profesionalmente en diversos campos y medios, entre ellos el de la Recreación. Podríamos o deberíamos hablar de asumir compromisos para lograr, tal recuperación. Quienes desempeñan roles de organización y conducción, tienen diversidad de "instrumentos" y/o "herramientas" para poner en acción diferentes gamas de proyectos y realizaciones.

La Recreación desde su ubicación cultural y pedagógica, se convirtió en un potenciador nada despreciable, hacia la superación de situaciones cotidianas o acontecimientos especiales, en este caso el retiro de las Fuerzas Militares. En relación a distintos requerimientos que se pueden dar en el trabajo, aula, hogar, discapacidades, adultez, turismo, etc. Cabe preguntarnos: ¿Por qué no repasar, buscar o detectar hechos y experiencias, para aplicarlos adecuadamente a las demandas del hoy?, ¿Por qué no trabajar con los valores que se nos presentan a través de los sujetos en sí y de éstos en situaciones grupales?, ¿Por qué no recrear aquello que implique "identidad" y darle el valor histórico y abrir sus perspectivas futuras?, ¿Por qué no darle los espacios a aquellos elementos y acontecimientos que identifican a grupos, colectividades y comunidades?. Por consiguiente se enfoca el presente Módulo en los siguientes temas:

- Instituciones, corporaciones, etc., vinculadas con la Fuerzas Militares que les pueden brindar recreación, capacitación o actividades culturales.
- Formas de evitar y manejar el stress.
- Sistemas y formas de realizar actividades de recreación personal y en familia
- Sistemas y formas de acceder a los programas de turismo recreacional
- Fortalecimiento de la auto superación y formas de capacitación

- **MÓDULO SOCIAL.** Las mayores dificultades para lograr definir eficazmente este Módulo, estriban en la falta de definición o de conocimiento detallado del objetivo propuesto o del "estado de bienestar" en el cual el Oficial quisiera vivir; esto tal vez signifique que se debe analizar, estudiar y conocer muy minuciosamente esa meta propuesta, para no tener que estar cambiando el punto de mira, para no ir dando bandazos por la vida, para no tener que reconstruir constantemente su ruta o desandar lo andado.

- Conferencias sobre todos los derechos que tiene como retirados a lo largo Colombia entre ellos el servicio médico, préstamos para vivienda, descuentos etc.
- Como romper las barreras de la resistencia al cambio de vida.
- Como planear y estructurar sus nuevas metas en su nueva forma de vida.
- Desempeño personal y familiar dentro de la sociedad.
- Cualidades, valores, y responsabilidades que asume dentro de la sociedad civil
- Papel que desempeña como retirado de las Fuerzas Militares y su responsabilidad moral

PRIMER DIA

- **MÓDULO DE LA SALUD.** Cabe anotar en este Módulo que algunos Oficiales parecen gozar siempre de una especial resistencia ante las enfermedades y han recibido el "don" especial de una salud de hierro, en cambio, hay Oficiales que constantemente están delicados de salud y con tendencia a enfermarse continuamente, cada persona recibe lo que ha de constituirse en parte importante de su misión y su propio y particular proceso. Pero, es innegable que el Oficial tiene una gran responsabilidad personal frente a su salud. El cigarrillo, el alcohol, el consumo de drogas alucinógenas o similares, el descuido en la alimentación y en el debido descanso, son descuidos, irresponsabilidad o falta de compromiso con nosotros mismos, producido por el trauma del retiro de la institución en la mayoría de casos.

Indudablemente, el manejo adecuado de todo lo relativo al bienestar físico y psicológico, es un factor positivo, ayuda y apoyo fundamental a la hora de atender a las

normales exigencias de nuestros procesos de vida. Es fácil entender que tener buena salud es una muy valiosa ayuda; cuando se presenten dificultades o aquellas lecciones de vida especialmente exigentes y a veces dolorosas, será importante tener el más alto nivel de capacidad y disponibilidad de la mayor cantidad de recursos personales, para poder salir avantes y continuar ascendiendo en el proceso individual de mejoramiento de la calidad de vida. De esta manera se incluyen en el Módulo los siguientes tópicos:

- Impacto que produce el retiro en su condición física
- Cambios en los sistemas nutricionales, alimenticios.
- Sistemas de adaptación física y programas de ejecución.
- Posibles problemas que se pueden presentar por el mal manejo del tiempo y del stress.
- Problemas físicos y como superarlos o prevenirlos, sexuales, depresión, stress, etc.

8.5 TIEMPOS Y FASES PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

PRIMER DIA

- Recepción e instalación.
- Talleres de integración
- Superación del shock causado por el retiro en la familia.
- Asesoría para reactivar y mejorar la comunicación intrafamiliar.
- Asesoría para la reactivación de la comunicación con la sociedad civil.

SEGUNDO DIA

- Manejo de Conflictos.
- Asertividad y Manejo de Conflictos.
- Psicología Social.

TERCER DIA

- El Estrés y su Manejo efectivo.
- Impacto que produce el retiro en su condición física, adaptación física al cambio y programas actuales
- Cambios en los sistemas nutricionales, alimenticios, higiénicos.
- Posibles problemas que se pueden presentar por el mal manejo del tiempo y del estrés.
- Problemas físicos y como superarlos o prevenirlos, sexuales, depresión, estrés, etc.
- Actividad deportiva de integración.

CUARTO DIA (En familia)

- Instituciones, corporaciones, etc., vinculadas con la Fuerzas Militares que les pueden brindar capacitación o estudiar. Sena, Universidad Sergio Arboleda, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Militar Nueva Granada.
- Sistemas y formas de realizar actividades de recreación y de turismo en forma personal y en familia.
- Fortalecimiento de la auto superación y formas de capacitación

QUINTO DIA

- Motivación Personal
- Actualización en Recursos Humanos
- Taller de Fortalezas de Vida.
- Planeación y Desarrollo de Vida

SEXTO DIA (En familia)

- Conferencias sobre todos los derechos que tiene como retirados a lo largo Colombia entre ellos el servicio médico, prestamos para vivienda, descuentos etc.

- Como romper las barreras de la resistencia al cambio de vida
- Desempeño personal y familiar dentro de la sociedad, sus valores y responsabilidades dentro de la misma.
- Papel que desempeña como retirado de las Fuerzas Militares y su responsabilidad moral.

SÉPTIMO DÍA

- Cómo elaborar su hoja de vida en donde toda la experiencia y educación adquirida en los años de servicio la convierten de una manera que sean competitivas en el mercado laboral civil ayudándoles a conseguir un buen trabajo.
- Perspectivas de trabajo que se encuentran en el mercado laboral e identificación de su perfil laboral.
- Cómo buscar nuevos ingresos o fuentes de trabajo.
- Funcionamiento de sistemas de crédito, ahorro, inversiones y banca.
- Cómo hacer un estudio financiero del oficial que se va a retirar para saber si está preparado económicamente para retirarse, si tiene como pagar sus gastos, que deudas tiene y como solucionarlas

OCTAVO DÍA

- Exposición de beneficios, ventajas y opciones que brindan las instituciones que vinculan los oficiales en retiro. CREMIL “Caja de retiro de las Fuerzas Militares”, ACORE “Asociación Colombiana de Oficiales en Retiro”, CAPROVIM “Caja Promotora de Vivienda Militar “ y otras cooperativas que permiten el ingreso de Oficiales como Suboficiales, COOMUATOLSURE “Cooperativa Multiactiva de Suboficiales en retiro”, Clubes Militares, Dirección General de Sanidad, Agencia Logística, Dirección de Prestaciones Sociales.

NOVENO DIA

- Desarrollo o modificación de actitudes
- Derecho Laboral
- Valores Humanos y Ética profesional

DÉCIMO DIA (En familia)

- Análisis de Problemas y Toma de Decisiones I
- Comunicación y Nuevas Tecnologías.
- Integración familiar.

8.6 LA CALIDAD Y PREPARACIÓN DE LOS INSTRUCTORES

El éxito de la ejecución dependerá de interés, del esfuerzo y del entrenamiento de los instructores. Es muy importante el criterio de selección de los mismos. Éstos deberán reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación por la función, raciocinio, capacidades didácticas, exposición fácil, además del conocimiento de la especialidad, por esta razón, los fuerza cuenta con instituciones donde se pueden seleccionar instructores, Sena, Universidad Militar Nueva Granada, Universidad Sergio Arboleda, Escuelas de formación, Departamento de Psicología y Pastoral, etc.

9. CONCLUSIONES

En primera medida, se debe concluir que no es lo mismo la jubilación que el retiro. La primera se toma en el sentido que es el final de la vida productiva; mientras que el retiro, como es el caso contemplado en el presente trabajo, es el final de la vida militar activa. Otro aspecto importante es entender que el ser humano con un promedio de edad de cuarenta años se encuentra en la madurez de su vida, con aportes primordiales dentro de las organizaciones privadas por considerarlos expertos, elementos valiosos para el inicio de una nueva segunda etapa profesional.

Por otra parte, al llegar al retiro cada Oficial inicia a escribir su propio capítulo de la vida. Así como el campesino disfruta su cosecha, dependiendo del cariño que le haya puesto al sembrarla, cuidarla y esperarla, así mismo se deben tomar en cuenta, algunos de los consejos que aquí se plantean. Planifique su proyecto de vida y así podrá disfrutar de los frutos, buenos o malos, pocos o muchos, nutritivos o no de su vida en actividad y para con su futuro en el retiro. Basados en las experiencias de las personas que pasan a la condición del retiro y se ven afectadas inicialmente en todos los aspectos de nuestra vida y, en igual forma, en nuestra familia.

Teniendo en cuenta lo expuesto los instructores podrán ser seleccionados entre los diversos niveles y áreas de la Fuerza, deben conocer a la perfección las responsabilidades de la función y estar dispuestos a asumirla. La tarea no es fácil e implica algunos sacrificios personales, pero es absolutamente necesario desarrollarla para brindar al Oficial un horizonte de desarrollo.

La capacitación integral, le brindaría a la fuerza grandes ganancias, implementándolo a nivel nacional en cada Unidad y el papel que desempeña el instructor será la de formar una persona o un Oficial que se retira con respeto, con agrado y con deseos de continuar defendiendo la institución, de continuar trabajando por ella y por la patria.

Por estas razones, la efectividad de cualquier programa de capacitación está directamente relacionada con la habilidad de los responsables para, por un lado, detectar las necesidades reales y, por otro, diseñar un evento y/o secuencia de eventos cuya estrategia educativa permitan cubrir estas necesidades. Llevar a cabo eventos de capacitación sin metas concretas y bien definidas es desperdicio de tiempo y dinero que no se puede permitir.

Para reducir el alto nivel de estrés que manejan los Oficiales antes y durante su periodo de retiro, situación que afecta a sus respectivas familias, es recomendable la aplicación del programa motivo del presente trabajo. Es decir, el poner en práctica este programa en las Fuerzas Militares, asegura que el Oficial construya y fortalezca una actitud positiva y segura ante la nueva etapa civil y de opciones laborales, dejando atrás sus temores sobre su futuro económico, sobre su interacción con la sociedad y su desempeño dentro de su círculo familiar.

El activar la ejecución del programa no redundará en gastos significativos a la fuerza, en el aspecto logístico cada unidad cuenta con la infraestructura física, elementos técnicos didácticos necesarios y suficientes para que se desarrolle el curso de capacitación. Con una debida explicación previa del método pedagógico recomendado y su forma de aplicarlo, además, se puede reforzar coordinando con las instituciones educativas de la región, solo es necesario enfocarlo en el método que escoja para la ejecución del tema, y de disponer de los pocos días que se requieren para ejecutar el programa tema del presente trabajo.

En cuanto a la preparación integral del Oficial para el uso del buen retiro, este se debe adaptar a lo que puede ser una buena oportunidad para hacer cambios en su nueva fase de la vida; Tanto la institución como el Oficial deben enfocarse en mostrar alternativas para poder planear en que se van a ocupar una vez llegue el retiro, y así poder brindarse una gran calidad de vida.

En consecuencia, la preparación debe ser muy juiciosa y no dejarla al azar, teniendo en cuenta unos criterios para generarse calidad de vida: Planeamiento, no solamente desde el

punto de vista laboral y económico, sino también desde la misma actitud y compromiso; salud y estado físico, cultivando buenos hábitos higiénicos y dietéticos; objetivos, teniendo bien claro que quiere hacer en su futuro. Por consiguiente, la institución debería planear talleres, con programas que pueden ser a distancia y así facilitarle al Oficial la visión y enfoque de su vida una vez llegue a su retiro. Es importante para esto, tener en cuenta instituciones con experiencia para que refuercen y preparen al personal en su calidad de vida. De la misma forma, la institución podría planear con entidades financieras el apoyo al Oficial y así ejecutar lo planeado en su programa de calidad de vida. Por consiguiente, para el desarrollo del talento humano el oficial debe tener claro que en la vida hay diferentes escenarios y que debe estar preparado para enfrentarlos, teniendo en cuenta varios aspectos.

La JEDOC debe incluir dentro de sus programas actividades de apoyo a corto, mediano y largo

Por estos motivos, la institución debe preparar al Oficial en la toma de decisiones, para resolver problemas, trabajar en equipo y mostrar otros comportamientos en apoyo al crecimiento de la personalidad. Con esta preparación la cultura del Oficial le aclarara sus valores, habilidad y capacidades. Es importante, que se le hagan pruebas al Oficial para guiar su formación a largo plazo, pero no descuidar los factores que pueden afectar su motivación: Establecimiento de metas, para que regulen sus comportamientos; el refuerzo, donde la frecuencia de un comportamiento se refleja por sus consecuencias, se debe hacer progresivamente este refuerzo; teoría de las expectativas, concientizando al Oficial que mejorando sus habilidades tendrá mejores resultados y así se les puede conducir a oportunidades significativas.

Por otra parte, existe una tendencia de desestimación de las necesidades de capacitación y de las acciones necesarias para desarrollar habilidades en el análisis de género y en los enfoques participativos, especialmente a nivel de la preparación para el retiro, en donde la capacitación presenta una situación más desafiante. Por lo anterior, se recomienda enviar copia de este trabajo académico a la Dirección de Personal, a la Jefatura de Educación y Doctrina y a la Dirección de Disciplina y Bienestar de las fuerzas para su aplicación.

10. RECOMENDACIONES

Diseñar una campaña de sensibilización a nivel de unidades operativas mayores, menores y tácticas, orientadas a informar a los comandantes en todos los niveles sobre los alcances y dimensiones del programa.

Que el Comando General de las Fuerzas Militares emita una directiva para la puesta en ejecución del programa.

La JEDOC debe incluir dentro de sus programas académicos a corto, mediano y largo plazo, la ejecución de este proyecto, así mismo que se diseñe un programa especial de preparación integral a nivel de las escuelas de formación de Oficiales y Suboficiales.

El Comando de la fuerza ordene la elaboración de un manual explicando el programa, los métodos de enseñanza y su forma de aplicación, para que se pueda ejecutar en todas las unidades.

El Comando de las diferentes fuerzas organice una dependencia o departamento de enlace con el personal de Oficiales en uso del buen retiro, con una base de datos real para su futura consulta y afiliación a las mismas como instructores asesores etc.

Que la presente propuesta de capacitación integral, se envíe a cada fuerza para su estudio, ajuste de acuerdo a sus necesidades y a su aplicación.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRADE Carla-Krystin; Paúl Clifford. Masaje basado en resultados, (Paidotribo), 1ª edición 2004.

CARDONA Pablo. Las claves del talento: La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano. Empresa Activa - Ediciones Urano, S.A. Barcelona, 2001.

CVITANIC Vania Skoknic. Efectos de la preparación psicológica para la jubilación.
ERICSSON. Factores psicológicos que intervienen en la calidad de vida, teoría psicosocial de Ericsson.

GÓMEZ Vela Maria. Evolución del concepto de calidad de vida para el jubilado, Universidad de Salamanca.

MARTÍNEZ Luz Patricia. Gestión social del talento humano. Lumen Grupo Editorial. 2002.

MONTGOMERY y Borgata. Vejez dependiente, políticas de calidad de vida.
Revista de Intervención Psicosocial, 1998, Vol. 7 (1), pág. 155-167

RUIZ Cecilia. Cómo aprenden los adultos?. Características del pensamiento. Editorial Paidós. Mexico. 2001.

RUIZ Torres Mónica. Orientación psicológica en el proceso de jubilación,
<http://www.psicologiaonline.com/articulos/>.

SCYF. Calidad de vida en la empresa capacitación continua: sinónimo de crecimiento integral, Sociedad Cuauhtemoc y Famosa (SCYF). <Http://www.femsa.com>

WEXLEY Kenneth y Gary Latham. Preparación del desarrollo del talento humano.

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.
"TOMAS RUEDA VARGAS"



(000000)