https://doi.org/10.56085/isss.498

Capacitación integral en temas relacionados con el proceso de retiro laboral dirigido a prepensionados de la Secretaría Distrital de Salud (SDS) y de las Empresas Sociales del Estado

Integral Training in Topics Related to the Process of Retirement Addressed to the Secretariat Prepensionados Health District (SDS) and of State Social Enterprises

Temas relacionados a formação integral para o processo de reforma dirigida ao Secretariado prepensionados Distrito de Saúde (SDS) e as empresas de Estado Social

Angélica María García C.[1]
Maryuri Díaz[2]

Resumen

A lo largo de su vida, el ser humano se ve atravesado por diversas situaciones que forman parte del crecimiento personal. Una de ellas es la culminación de la vida laboral, una etapa que viene acompañada de infinidad de cambios tanto en la vida propia como en las personas más cercanas del círculo de convivencia; y es en este preciso momento donde el apoyo interdisciplinar se hace necesario, ya que, por lo general, no se está preparado para ese tipo de momentos. La visión que se tiene acerca de los cambios suele ser muy rígida; pasar de la "estabilidad" o de un momento de manejo económico laboral a un "descanso permanente" no se ve como algo benéfico: al contrario, se ve como la etapa o la edad donde la sociedad ya no considera a la persona parte activa, y, por tanto, dar una resignificación a la situación es un reto no solo de los profesionales, sino de la persona que está viviendo el momento de su jubilación. Este artículo presenta los resultados y la experiencia de una capacitación integral en temas relacionados con el proceso de retiro laboral dirigido a prepensionados de la Secretaría Distrital de Salud (SDS) y de las empresas sociales del Estado (ESE); tal experiencia fue desarrollada en convenio con la Universidad Manuela Beltrán durante 2011, y en ella participaron 157 personas. Se presenta la mencionada experiencia con el fin de tener en cuenta dicho tipo de capacitación como estrategia de intervención de las empresas para manejar el tema de la jubilación de sus empleados.

1 Magíster en investigación social, Universidad Manuela Beltrán. Bogotá, Colombia.
2 Estudiante de pregrado en Psicología, Universidad Manuela Beltrán. Bogotá, Colombia.

Palabras clave: ciclo vital, familias de jubilados, jubilación, capacitación integral.

Abstract

Human beings throughout life are crossed by several critical situations that are part of personal growth, one of which is the culmination of working life, a stage which is accompanied by many changes in life itself and the lives of those closest to the person. In that point is where multidisciplinary support is necessary, because usually people are not prepared for such moments. The vision we have of changes is often very rigid, to go from the "stability" or a time of economic management work to a "permanent break" is not seen as something beneficial, but as the stage and age where society no longer considers them active. So in order to achieve a new meaning to the situation, the challenge is not only for professionals but also for the person who is retired.

This article shows the results and the experience of an integral training on issues related to the process of labor retirement designed for pre-jubilate of the Secretaría Distrital de Salud (SDS) (District Department of Health) and Empresas Sociales del Estado (ESES) (State Social Enterprises). This training was done with the Manuela Beltrán University in Bogota and took place on 2011 with 157 participants. This experience is presented to account for this type of training as an intervention strategy for companies to handle the issue of retirement of its employees.

Key words: life cycle, families of retirees, retirement, integral training.

Resumo

O ser humano ao longo da vida se encontra imerso por diversas situações que fazem parte do crescimento pessoal, uma destas é o fim da vida laboral, uma etapa que vem acompanhada de infinitas mudanças, tanto na vida pessoal como nas pessoas mais próximas do seu círculo de convivência, e é neste preciso momento em que o apoio interdisciplinar é necessário, porque geralmente ninguém está preparado para este tipo de momento.

A visão que temos sobre as mudanças geralmente soa ser muito rígida; passar de "estável" ou de um tempo de manejo econômico laboral para um "descanso permanente", não é tão benéfico, ao contrário, é visto como um estágio ou idade em que a sociedade já não considera como parte ativa, no entanto conseguir dar um novo significado para a situação, não é somente um desafio dos profissionais, mas também da pessoa que está vivendo o momento da aposentadoria.

Este artigo apresenta os resultados y experiência de uma capacitação integral em temas relacionados com o processo de aposentadoria, direcionado aos pré-aposentados da Secretaria Distrital de Saúde (SDS) e das Empresas Sociais do Estado (ESES), desenvolvido em parceria com a Universidade de Manuela Beltran, em 2011, com a participação de 157 pessoas. Esta experiência é apresentada para explicar este tipo de treinamento como uma estratégia de intervenção para que as empresas possam lidar com o tema da aposentadoria com seus empregados.

Palavras-chave: ciclo de vida, famílias de aposentados, aposentadoria, capacitação integral.

Introducción

El tiempo de la vida es, en efecto, a la vez el tiempo de los nacimientos, el tiempo de los desarrollos, el tiempo de los declives, el tiempo de las muertes y el tiempo de los ciclos. Y, sin detenerse, el azar, los eventos y los accidentes acuchillan los hilos del tiempo cíclico, rompen el devenir del tiempo del desarrollo; algunos son irrecuperables y entrañan la desintegración mortal; otros, al contrario, estimulan una evolución (1). Lo anterior hace referencia al ciclo vital, que, ineludiblemente, conlleva el constante cambio y la dinámica del ser humano.

Estos cambios pueden ser sobrellevados por cada persona y por cada sistema cercano a esta (familiar, laboral, educativo, etc.), de tal forma que esa co-construcción constante permita el acoplamiento de las vicisitudes del tiempo con las herramientas desarrolladas por cada uno de esos sistemas. Ello facilita la vida de las personas, pues permite afrontar, de la forma más asertiva posible, tanto las situaciones de la vida cotidiana como las situaciones no normativas que se puedan presentar.

No obstante lo anterior, cuando dichos cambios se presentan —algunos son de carácter inevitable, y no existe el mencionado acoplamiento—, se genera una reacción adversa y poco propositiva o proactiva, que contiene un cambio en el orden del "deber ser", para darle paso a la incertidumbre como guía de esos momentos de la vida; en algunos casos, no se encuentran salidas o soluciones adecuadas y funcionales.

Las dos posibilidades planteadas, tanto de la reacción normativa como la de la reacción no normativa, son dignas de reconocimiento en la persona que las presentan, pues en un mundo globalizado y posmoderno, como el actual, se deben exponer ideas de inclusión y de diversidad, lo cual implica la comprensión de las diferentes formas de entender, ser, actuar, pensar, etc., que tiene cada persona. Es decir, no son posiciones juzgables, pero que sí invitan a los profesionales de las diferentes áreas a reflexionar sobre su posible quehacer frente a tal diversidad de posibilidades de reacción de los seres humanos.

Una de las situaciones que atraviesan a los sujetos, y que generan diferentes reacciones en ellos a lo largo del ciclo vital, es la culminación de la vida laboral, una etapa que viene acompañada de cambios, tanto en la vida propia como en la de las personas más cercanas. La jubilación es una decisión de carácter normativo que obliga a interrumpir de manera brusca la actividad laboral, teniendo como causa principal la edad (2). La jubilación, desde el derecho laboral, es un cese en el empleo y el ejercicio profesional, por el cumplimiento de unos requisitos estipulados previamente en la Constitución Nacional; entre ellas está la edad, y ello implica una renta sustitutoria, dado que la persona no recibe ingresos, a lo cual se le denomina *pensión de jubilación (3)*.

Desde la psicología como disciplina, cuando uno de los miembros de la pareja se retira laboralmente por jubilación, ingresa a la categoría de *familia de jubilados*, que se caracteriza porque ya han terminado sus funciones de crianza, los padres se encuentran solos de nuevo y los hijos afianzan su propia identidad y se establecen fuera de la familia, con lo cual ocurre un cambio radical en los papeles y las reglas familiares, de modo que la familia se reorienta hacia la satisfacción de las necesidades de la pareja de origen y hacia redefinir las relaciones con los hijos, los nietos, la familia extensa, los amigos y la comunidad, en función de los papeles de abuelos y suegros (1). Es indiscutible, entonces, que la jubilación es un evento que, necesariamente, trae consigo cambios en la vida del individuo, por lo cual dicha situación influye en los distintos aspectos de la vida, y, a su vez, en las personas y los grupos de personas con quienes se convive a diario.

Las instituciones o las organizaciones, como campos de desarrollo laboral de los individuos, deben sentirse llamadas a contribuir con dicha situación, a la cual van a llegar todos sus colaboradores, y, de esa forma, generar estrategias que les faciliten ese cambio en el ciclo vital. La Secretaría Distrital de Salud (SDS), a través de su Área de Talento Humano, es un ejemplo de una institución que se preocupa por los mencionados procesos dentro de su equipo de trabajo, por lo cual busca crear espacios de formación para quienes se hallan próximos a jubilarse, de forma que obtengan herramientas útiles para afrontar los cambios ya citados, y así, propender por una excelente calidad de vida, en esta nueva etapa de su ciclo vital.

En aras de tal objetivo, en 2011, la SDS suscribió un contrato con la Universidad Manuela Beltrán, en pro de capacitar integralmente en temas relacionados con el proceso de retiro laboral dirigido a los prepensionados de la SDS y de las ESE.

Métodos

El espacio de capacitación para los prepensionados se creó y se organizó por un trabajo conjunto entre el Área de Talento Humano de la SDS e investigadores de la Universidad Manuela Beltrán. La metodología utilizada para el desarrollo de la capacitación consistió en trabajar la sesión inicial y la sesión final con el grupo general en plenaria aplicando la estrategia pedagógica de conferencia, lo que permitió encuadrar y enganchar, en principio, a los asistentes para que tuvieran una disposición activa y participativa a lo largo de la capacitación. También, en el cierre, la misma estrategia permitió recoger y concretar la experiencia de los asistentes como un aprendizaje significativo para la vida de pensionados.

El cuerpo de la capacitación se desarrolló a través de cinco módulos, que se aplicaron simultáneamente:

- ***Módulo Mi salud***: El cuidado de la salud requiere una integralidad; por tal razón, esta etapa del programa buscó informar y fomentar los cuidados necesarios para la atención a los efectos del proceso de envejecimiento. Los temas tratados fueron: salud integral (curativa, preventiva y de mantenimiento); enfermedades comunes; salud física y mental; alimentación adecuada, y ejercicio. En el módulo se aplicó una encuesta orientada a evaluar la percepción de los participantes sobre el cuidado de la salud.

- ***Módulo Mi Yo***: En este módulo, el funcionario se aproximó a su dimensión personal, su visión de futuro y el manejo del tiempo libre. Los principales temas tratados fueron: proyecto de vida; conciencia del cambio; autoestima y expectativas de sí mismo; actividad intelectual; administración del tiempo libre; sentido de vida; la dimensión espiritual, y papel profesional.

- ***Módulo Mi Familia***: En este módulo, se analizó el papel actual y futuro del funcionario dentro del ámbito familiar; además, la necesidad del apoyo de los familiares y los allegados durante los cambios que enfrentará con su retiro. Los temas desarrollados fueron: el ciclo evolutivo familiar y los cambios en este; el acercamiento real a la familia tras el retiro y el miedo de la adaptación al ámbito familiar; el papel dentro de la familia en cuanto a su continuación como proveedor, y la importancia del apoyo familiar y afectivo.

- ***Módulo Mi Comunidad***: Para esta parte del proceso, se observó el papel del funcionario dentro de su comunidad y la importancia de su entorno y para su entorno. Los temas que se trabajaron fueron: el vínculo con la entidad; planificación y autogestión; proyección comunitaria y manejo de conflictos; los intereses, los deberes y los derechos, y el mantenimiento de contactos sociales.

- ***Módulo Entorno Financiero***: Una de las mayores preocupaciones de los funcionarios próximos a jubilarse es el manejo financiero de sus recursos. Atendiendo a dicha preocupación, se trataron los temas: ahorro y el cuidado del dinero; actividades productivas alternativas; recursos diferentes del dinero, y aprendizajes, intereses y experiencias.

- ***Módulo Entorno Jurídico***: Para muchos de los funcionarios que inician el proceso previo al acceso de su derecho a la pensión, se presentan muchas dudas e incertidumbres en temas procedimentales y jurídicos. Por tal razón, el programa propuesto buscó ofrecer una asesoría jurídica básica que orientó a los participantes. Los temas tratados fueron: procedimientos e implicaciones legales; autogestión (apersonarse del proceso que conlleva el derecho a la pensión); conocimientos sobre normas, deberes, derechos, posibilidades de reclamación, y trámites.

Cada grupo tuvo un cupo máximo de 40 personas, y contó con el apoyo de un profesional experto en cada temática propuesta para la capacitación, a través del uso de la estrategia pedagógica de taller y la aplicación de instrumentos construidos para la capacitación. Tal estrategia pedagógica promovió la participación de los asistentes para generar construcción del conocimiento conjunto y la búsqueda de conclusiones pertinentes frente al tema tratado.

Con la aplicación de esta metodología, se garantizó el cubrimiento de la totalidad de la población asistente a la capacitación en dos días de actividades; así mismo, una atención un poco más personalizada de las situaciones particulares (4).

La evaluación de la capacitación, se hizo aplicando la encuesta de satisfacción manejada por la SDS en sus procesos de capacitación.

Como resultado del proceso de capacitación descrito, se hizo entrega a la SDS del informe final, que presenta la información de todas las fases del proceso; también, de la guía metodológica, resultado de la aplicación de la técnica de observación no participante por parte de un auxiliar de investigación, y de las memorias del evento, con el registro fotográfico.

Resultados

En la encuesta de percepción de la salud aplicada a 98 de los participantes, se evidenció que la mayoría de las personas consideran que gozan de una buena salud; esto, en concordancia con el hecho de que el 40 % no tiene diagnosticada ninguna enfermedad, pero el 25 % sí tiene diagnóstico de osteoporosis; el 20 %, diagnóstico de enfermedad vascular, y el 20 %, enfermedad cardiaca.

El 80 % de las personas que diligenciaron la encuesta expresaron que alguna vez han pensado en participar de una actividad que promueva la actividad física; a la mayoría les gustaría participar de una actividad como la natación, las caminatas, o grupos de caminantes, aeróbicos y danza.

Frente a los riesgos a los cuales ellos se consideran expuestos en la actualidad, y que podrían afectar su etapa de vejez, respondieron que el mayor riesgo es que trabajan en contextos con enfermedades de otros, y, en segunda medida, la ausencia de pausas activas en su trabajo.

La mayoría de las personas encuestadas consideraron que las enfermedades reumatoides son las que más los pueden afectar, seguidas de la hipertensión arterial. Algunos fundamentan esta afirmación en el factor genético; sin embargo, otros no diligenciaron la razón de su creencia.

Así mismo, se aplicó una encuesta de satisfacción, la cual fue diligenciada por 113 de los participantes. Los resultados fueron los siguientes: el 90 % de los encuestados consideraron que la puntualidad en el desarrollo de la capacitación fue entre excelente y buena. Tan solo el 8 % consideró que el manejo del tiempo fue malo o regular.

En cuanto al lugar donde se hizo la capacitación, el 90 % lo calificó como excelente y bueno.

El 80 % de los encuestados consideraron que el tiempo definido para el desarrollo de la capacitación fue el apropiado. El 95 % de las personas consideraron que los alimentos recibidos durante la capacitación fueron buenos y acordes con sus expectativas.

En cuanto al nivel de satisfacción, se encontró que el 34 % aseguró estar muy satisfecho; el 50 %, satisfecho, y el 10 %, medianamente satisfecho. El impacto de la capacitación, de acuerdo con la evaluación de los encuestados, es la siguiente: el 42 % otorgó una calificación de 5, el 40 % otorgó una calificación de 4, y el 10 % otorgó una calificación de 3.

En cuanto a sugerencias y comentarios, la mayoría de las personas no hicieron ningún comentario; el 16 % solicitó continuidad en el proceso, el 18 % expresó su agradecimiento por la capacitación, y el 9,5 % solicitó mayor asesoramiento jurídico.

Discusión

Las cifras frente a la percepción que cada uno de los encuestados tiene sobre su estado de salud deben llamar la atención sobre estas personas, pues se perciben con buena salud, pero tienen un diagnóstico clínico que deben cuidar a cabalidad para no volverlo una condición crónica.

La información respecto a la actividad física es de suma importancia, con el fin de que se pueda tener en cuenta el tipo de actividades que pueden organizarse para invitar a los prepensionados, y así lograr, por un lado, ayudarlos a cuidar su salud con actividad física, y, por otro, ayudarlos a evaluar otro tipo de actividades realizables en el momento de su jubilación.

Teniendo en cuenta que al trabajar en contextos de salud se es vulnerable a diversos riesgos, pues estos hacen parte de su contexto laboral, se debe disponer de planes institucionales de contingencia específicos al respecto. Así mismo, para las personas que trabajan en contextos más administrativos, se debe considerar un programa de pausas activas; se sugiere promover un programa focalizado por institución, de forma que se convierta en un plan de mitigación y contingencia para los trabajadores.

Es interesante observar que la mayoría de los encuestados no diligenciaron la razón de su creencia de

padecer alguna enfermedad, según lo cual se podría interpretar que la toman como una creencia que aún no tiene fundamento y, sencillamente, es un miedo que los puede estar limitando en sus vidas. Unido ello está el hecho de que la enfermedad a la cual más miedo le tienen los encuestados es el cáncer.

En conclusión, se puede observar cómo, en cuanto a salud, existe una dualidad, en tanto que, por un lado, la percepción que se tiene del Yo es saludable, pero, por otro, los encuestados expresan la presencia de enfermedad en sus vidas o el miedo a la posible presencia de esta.

Se sugiere que el tema se puede trabajar en posteriores capacitaciones, considerando que los miedos son creencias falsas sobre un futuro que aún no existe, pero pueden limitar el presente de sus vidas y no permitirles disfrutar plenamente la etapa de la vejez.

Se debe tener en cuenta, que la enfermedad es algo que está presente y amenazador en la vida del ser humano desde su nacimiento, pero en la vejez se acrecienta el miedo; puede ser el miedo a la muerte, que se ve más cercana, y este tema es susceptible de trabajarse en una capacitación de ese estilo.

En cuanto al nivel de satisfacción, se puede observar que este nivel fue bueno, lo cual hace parte del cumplimiento del objetivo, pues lo que se buscaba era que fuesen los participantes quienes aprovecharan tal tipo de espacios de formación, para aplicarlos a su vida diaria.

Así mismo, esta percepción, puede llevar a que en otras ocasiones, en las cuales se repita dicho tipo de eventos, esas personas acudan masivamente, y, de la misma forma, ayuden a convocar a otros que no asistieron o sean reacios a participar en estas capacitaciones.

Conclusiones

La Universidad Manuela Beltrán cumplió con cada uno de los compromisos adquiridos con la firma del contrato, y ofreció un lugar idóneo y a profesionales expertos para el óptimo desarrollo de la capacitación.

El trabajo en equipo, entre el Área de Talento Humano de la SDS y de la universidad, generó una sinergia que permitió obtener buenos resultados para todos.

La percepción general de los asistentes arroja un resultado positivo frente a la implementación de la capacitación, en lo cual se evidencia que es importante el desarrollo organizado de un evento, pero, también, el trabajo académico de fondo permite que la percepción positiva sea integral.

Frente a los temas trabajados en la capacitación, se pudo observar que fueron pertinentes y que la metodología de trabajo permitió la participación activa de los asistentes y generó co-construcción de conocimiento respeto a la etapa de ciclo vital donde se encuentran y sus implicaciones y posibilidades a futuro.

También se evidenció que existen varias dudas y necesidades particulares, y que en un espacio como el de la capacitación y sus respectivos módulos no era viable resolverlas, pero es necesario intervenir en esos casos específicos, para que las personas no sientan que la información fue general y la puedan aterrizar a sus casos particulares.

Teniendo en cuenta esta última percepción, la Universidad Manuela Beltrán, en cabeza de la Vicerrectoría de Investigaciones, se compromete con la SDS a crear un observatorio de investigación, donde puedan intervenir diferentes profesionales y estudiantes de las carreras que ofrece la universidad, como derecho (consultorio jurídico), psicología (laboratorio de psicología), ingeniería industrial (emprendimiento y creación de empresa), entre otras, y así, las personas que estén interesadas puedan acceder a dichos servicios.

La creación de este observatorio es un valor agregado de la universidad para mantener la continuidad del evento, y poder, a mediano plazo, hacer una medición de impacto real de un proceso de tan alta importancia para las personas prepensionadas de la SDS y de las ESE.

Para concluir, es pertinente reconocer que este tipo de espacios de formación y de socialización de las personas que están a punto de pensionarse fortalecen una percepción positiva respecto a la institución que lo realiza, pues valoran dicho esfuerzo y dicha dedicación especial para ellos; por eso, es importante que se hayan sentido bien atendidos, y, sobre todo, sientan que la información socializada es importante para su vida.

Agradecimientos

Se hace un especial agradecimiento a la SDS, que apoyó constantemente la creación, el desarrollo y la evaluación de esta capacitación con un equipo idóneo, conformado por los colaboradores del Área de Talento Humano.

Se agradece, igualmente, a todos los profesionales de la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Manuela Beltrán, quienes contribuyeron y participaron en la elaboración y en el feliz desarrollo de la capacitación.

Referencias

1. Hernández A. Familia, ciclo vital y psicoterapia breve. Bogotá: Editorial El Búho; 1997.

2. Otero Enríquez R. La jubilación ante el futuro y la ciudadanía. Aposta, Rev. Ciencias Sociales. 2003;1:1-30.

3. Gobierno de España. Seguridad social [internet]. 2014 [citado 2014 jul. 15]. Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/index.htm

4. Universidad Manuela Beltrán. Informe final capacitación integral en temas relacionados con el proceso de retiro laboral dirigido a pre-pensionados de la Secretaría Distrital fe Salud y las empresas sociales del estado. Bogotá; 2012. Contrato 1602-2011. Patrocinado por la Secretaría Distrital de Salud.o

Recibido para evaluación: 31 de julio de 2012
Aceptado para publicación: 14 de diciembre de 2014

Correspondencia
Angélica María García C.
angelicagarcia.ps@gmail.com.