

# El coaching al servicio de los prejubilados y jubilados

Por Antolín Velasco

Socio Director de Human Coaching

La palabra jubilación, viene de júbilo, o sea alegría y quiere expresar una situación que en ocasiones se considera muy buena, pues tras una larga vida de trabajo, ha llegado ese "venturoso momento" en el que esa persona ya no se tiene que preocupar de "ganar el pan con el sudor de su frente" y se supone que se ha liberado de la "esclavitud" que supone trabajar.

Esto es en general cierto para muchas personas y profesiones, que suelen tener en general trabajos penosos, tediosos o peligrosos. En esos casos sí que la jubilación se siente como una liberación.

Pero hay también otras muchas personas, que consideran que el trabajo es algo que merece la pena, con el que además de ganarse los garbanzos, disfrutan, se lo pasan estupenda o razonablemente bien. Para estas personas y para su entorno social y familiar, el trabajo es algo importante, un vehículo de realización personal y social, no conciben la vida sin realizar una actividad profesional. Estas personas comulgan con aquello que decía D. Quijote: "sábetete Sancho, que un hombre no es más que otro si no hace más que otro..." (Verdaderamente Cervantes era un "peligroso revolucionario", que ponía en solfa los usos y costumbres de nuestro Siglo de oro, que medía a las personas por su cuna y cuyo paradigma era vivir de la rentas).

Pues bien, a este grupo numeroso de personas, cuando llegan a la jubilación se les plantea en general una situación complicada, que no es fácil de gestionar. Tienen que pasar una página de su vida y acostumbrarse a una situación totalmente distinta de la que tenían. Afrontar esa situación no resulta nada sencillo. Desde el punto de vista social, las cosas no ayudan a estas personas, más bien al contrario. Una persona que no tiene trabajo no se le considera desde el punto de vista social. Es como si no existiera. No produces, luego no existes. En ese sentido para estas personas, la jubilación es una especie de negación total, que en ese momento difícil, en el que debe cambiar a la fuerza de casi todo, es un peso duro y difícil de llevar.

Algunos caen en profundas depresiones, otros vagan sin rumbo por las ciudades y pueblos, esperando que sus esposas (normalmente este síndrome afecta más a los varones) hagan sus tareas domésticas o haciendo

tiempo, en tareas rutinarias y sin sentido. De ahí viene el famoso "trabajo en ibm", "y veme a por esto y veme a por lo otro". Es conocido que en ese momento se producen numerosos divorcios y separaciones, en especial en los casos de hombres cuyas mujeres han sido siempre y son las "amas de la casa". Es una simple cuestión de territorialidad. Sus mujeres no entienden esa nueva situación, no aceptan su presencia sin un quehacer concreto, no acaban de reconocer en esa persona apática y depresiva que habita en su salón, al marido activo y emprendedor que siempre han conocido. No conozco casos contrarios, cuando es la mujer la que se encuentra en esa situación, pero seguro que los hay.

Sin embargo hay otras muchas personas, que son la mayoría las que al cabo de un tiempo acaban "encontrando su camino". Las opciones son infinitas y las propuestas que se ofrecen son muy atractivas. Basta con conocerse un poco, analizar las posibilidades y esforzarse mínimamente, para que en no demasiado tiempo ese profesional haya encontrado una actividad que le guste y con la que sin duda vuelve a estar considerado desde el punto de vista social. Luego volveremos a este tema, cuando hablemos del papel que puede jugar el coaching profesional, en ese momento.

Vamos a hablar antes de los prejubilados. Vaya por delante que en este tema el "fariseísmo" de la sociedad con el asunto es proverbial. Se dice, se habla, se escribe que "no se pueden aceptar de ninguna manera las prejubilaciones" y para argumentarlo, se aportan razones variopintas, siempre de orden macroeconómico. Que el país no lo puede aceptar, que no se lo puede permitir, que se dilapida el capital intelectual, que la seguridad social va a ir a la quiebra, en fin, múltiples argumentos, en los que curiosamente nunca aparecen ni las personas, ni sus sentimientos ni emociones.

Sin embargo, los empresarios, los sindicalistas, los responsables de los Ministerios y Consejerías de Trabajo saben y "cualquier hijo de vecino" también, que las empresas tienen crisis periódicas y que hay una figura jurídica que llama expediente de regulación de empleo (ERE) diseñado con espíritu garantista hacia los derechos de los trabajadores, que es una medicina que toman las empresas para superar enfermedades muy graves y que produce unos tremendos efectos secundarios, en forma de despidos y los prejubilados son un caso particular de estos despidos.

Es evidente que los ERE son un mal necesario para las empresas y por tanto para un país. Los ERE son una manera más o menos civilizada de regular los despidos que una empresa produce, cuando no tiene más remedio que reducir los costes laborales para recuperar competitividad o dimensionarse adecuadamente a una situación que produce el mercado. Lamentablemente en muchos países no existen, sencillamente se despide a la gente y punto.

Si embargo en los ERE, en general, salvo honrosas excepciones, no se suele considerar a las personas. En las empresas grandes, son los Sindicatos los que negocian las cifras globales y los responsables de RRHH los que aplican las medidas pactadas. En esa "obra de teatro", las

personas, los afectados, son algo así como el decorado del escenario y los protagonistas son los directivos, normalmente los de RRHH y los Jefes de los sindicatos. Una vez ha finalizado la obra, con la firma del acuerdo, se cierra el telón y los tramoyistas se disponen a desmontar el escenario. "Desmonta esas luces Pepe", "quita ese decorado", en fin, el escenario se va desmontando siguiendo un plan rigurosamente programado. Los trabajadores van "desfilando" uno detrás de otro y después de un periodo de digestión más o menos pesada, la empresa, supera el trance y continúa la marcha a velocidad de crucero. La empresa consigue su objetivo, que no es otro que reducir sus costes y mejorar su posición competitiva, aún con unos importantes "efectos colaterales".

Sin embargo los jubilados y aún más los prejubilados, pues son más jóvenes, están realmente desde el punto de vista laboral "en edad de merecer". Tienen una salud aceptablemente buena, acumulan experiencia y conocimientos y realmente tienen muchas cosas que hacer y mucho que aportar.

El caso de los prejubilados creo que merece una reflexión profunda como país, pues si bien es cierto que son el necesario producto derivado de los ERE, también lo es que tienen mucho que aportar a la sociedad y que las cosas, en general, no están pensadas para que esto sea sencillo. Más bien al contrario, las cosas están pensadas para que el prejubilado continúe inactivo durante los largos años que le quedan antes de la jubilación.

Dicho esto, pasemos a revisar algunas de las cuestiones clave que una persona debe haber resuelto para poder "pasar página" y encarar bien la prejubilación o la jubilación con garantías para que esa nueva etapa resulte fructífera.

El aspecto más importante al principio es el de cerrar una etapa en positivo, o sea hacer balance de una etapa de su vida en la que esa persona ha trabajado como asalariado en una compañía. Se trata en resumen de realizar ese balance vital, valorando la aportación de esa persona a la empresa y por ende a la sociedad y que esa valoración sea también reconocida por las personas que continúan en la misma. Esto ayuda mucho a aceptar la nueva situación con total realismo y partir de ese "bagaje" que esa persona deja en la empresa como un activo para iniciar la nueva etapa.

Una parte importante de "esa herencia" son los conocimientos que esa persona tiene. Se trata de organizar una transferencia de los mismos para que los que se consideran más importantes queden lo más explicitados y formalizados que sea posible en manos de la organización y a ser posible con nombres y apellidos. Esto no resulta fácil, pues los conocimientos "se llevan puestos", pero hay maneras de hacerlo. Esta labor de transferencia debe ser realizada de forma sistemática por la empresa. Desde el punto de vista del jubilado, resultará muy gratificante pensar que lo que esa persona ha hecho tiene de alguna manera continuidad en el trabajo y en los conocimientos de otros.

La labor de aceptación de la nueva etapa requiere cierto tiempo, aunque se puede y se debe preparar. En este caso son buenos los mecanismos graduales, tales como trabajos a tiempo parcial, colaboraciones, etc., que normalmente no se plantean, entre otras cosas porque su gestión es compleja, aunque actualmente hay empresas especializadas que dan esos servicios.

Para afrontar un futuro incierto y desconocido resulta esencial conocerse a fondo. Alguien podría decir ¿conocerse a los 50 o los 60? Pues sí, conocerse o más bien reconocerse, contar con la ayuda de algún profesional para que sirva de espejo y esa persona pueda explorar en profundidad cómo es realmente y sobre todo qué es lo que quiere, cuales son sus sueños y proyectos, qué temas ha dejado permanentemente postergados para mejor ocasión, qué sueño le gustaría convertir en realidad, qué capacidades tiene, qué puntos fuertes y débiles. En suma diseñar con realismo un futuro apetecible y posible y encararlo como si fuera un proyecto como otro cualquiera.

En este terreno, las posibilidades son infinitas. Muchos retoman los estudios, doctorados, postgrados; otros, estudios que hubieran querido hacer o temas en los que se puede profundizar. También está el enorme mundo del voluntariado. Hay asociaciones y ONG para todos los gustos y en este momento constituyen un campo ideal para que muchos prejubilados y jubilados aporten en ellas todos sus conocimientos y experiencia. Los hay que intentan una experiencia profesional, montando una empresa bien solos o asociándose con otras personas. Otros sencillamente recuperan sus aficiones (leer, escribir, pintar, viajar...) y/o dedican más tiempo a la familia. Estos no son más que ingredientes de un menú riquísimo que se puede y se debe hacer a la medida de cada persona, estableciendo prioridades y encarando un periodo de su vida como una oportunidad.

En Human Coaching nos hemos planteado trabajar sobre un concepto muy sencillo, ayudar a las personas a gestionar su carrera profesional, desde que empiezan a elegir unos estudios hasta la jubilación. Creemos que la carrera profesional es algo demasiado importante para dejarla en manos del azar o simplemente no dedicarla el tiempo, esfuerzo y cariño suficiente como a cualquier otro tema de gran importancia en nuestra vida.

En este caso cada persona, después de las sesiones de trabajo se lleva debajo del brazo un Proyecto de vida para la (Pre) Jubilación, perfectamente adaptado y personalizado, en el que se han utilizado herramientas de diagnóstico y sobre todo la experiencia y la habilidad del Coach.

Partimos de un conocimiento lo más profundo posible de la persona de sus puntos fuertes y débiles, de sus sueños y aspiraciones y partir

de esa base construimos con la persona un proyecto de futuro. En ocasiones el trabajo exige un periodo en el que la ayuda profesional se centra a ayudar al Jubilado a aceptar su situación. Otras veces esa persona necesita mejorar o recuperar algunas habilidades o competencias y nuestro trabajo consiste en ayudarle, trabajando por ejemplo en su capacidad de relación y comunicación o poniéndose al día y reciclándose en unos conocimientos que precisa.

Si se trata de un proyecto empresarial, analizamos con esa persona el proyecto, le ayudamos a definirlo, se le hace un plan de negocio, se plantean los medios y recursos necesarios y se le aconseja sobre como conseguirlos.

En un futuro no muy lejano, el número de personas de más de 60 años en España, superará el 40% de la población. Para todos esos millones de personas afrontar ese periodo de su vida con esperanza e ilusión supone el primer paso importante para mejorar su calidad de vida en un periodo largo. Para el conjunto de la sociedad es un deber, una responsabilidad al tiempo que una gran oportunidad contribuir a que eso sea así. Desde Human Coaching intentamos poner nuestro granito de arena en ese empeño.

Antolín Velasco

Socio Director de Human Coaching

[www.human-coaching.net](http://www.human-coaching.net)

