

## Coaching y (pre)jubilación

Por José Luis Rodríguez

Socio Director de Human Coaching

El tema de la jubilación hoy en día se presta a múltiples interpretaciones, algunas de ellas tremendamente contradictorias:

-  
el Estado ve peligrar el sistema de pensiones de la seguridad social y pretende retrasar la jubilación mientras que las empresas buscan la renovación de su plantilla y la reducción de costes salariales mediante prejubilaciones generalizadas donde la edad se rebaja hasta los cincuenta años,

-  
se afirma que las personas que llegan a la jubilación están física y anímicamente bien, pero todos, jubilados y activos miran a la juventud como su referencia, mirada reforzada consistente y machaconamente por la publicidad

-  
Mantenemos el culto a la juventud, con un marketing orientado al segmento de 18 a 44 años, asumiendo que los mayores forman un mercado estancado, mientras que el segmento de personas mayores de 50 años crece en número, riqueza y longevidad en las sociedades post-industriales avanzadas.

Algunas cifras de la población norteamericana servirán de ilustración:

La población de más de 50 años:

- controla 7 billones de dólares, el 70% de toda la riqueza del país,
- aportan 2 billones de dólares de ingreso anual y contabilizan el 50% de todo el gasto discrecional,
- el 79% son propietarios de sus casas,
- hay 40 millones de usuarios de tarjetas
- compran el 41% de los coches nuevos y la mitad de los de lujo
- contabilizan 610.000 dólares en cuidados de salud y el 74% del gasto en medicinas
- pero solo el 5% del dinero de la publicidad
- 

Además:

-  
los nuevos  
maduros son numerosos, entre 1946 y 1964, ascienden a 80 millones.

-  
poseen una salud  
sorprendente

-  
con capacidad de  
gasto

-  
acostumbrados  
a verse bien servidos por la empresa  
comercial ahora se sienten maltratados.

Su  
lema: "tengo muchas cosas que hacer y puedo permitirme hacerlas".

Así pues, parece que el problema principal de las (pre)jubilaciones no es tanto económico o de salud como de cerrar bien la etapa laboral y dar sentido y estructurar la nueva etapa a la que los (pre)jubilados acceden.

A. El cierre de la etapa laboral consta de dos aspectos,

-  
uno es, podríamos decir, físico, marcharse, lo que implica:

-  
darse de baja en la empresa,

-  
hacer los trámites en la seguridad social,

-  
retirar los efectos personales, etc.

-  
El otro aspecto es el que llamamos cierre emocional que implica:

-  
despedirse de compañeros y amigos,

-  
hacer balance de las aportaciones que hemos hecho a la empresa/organización y

-  
de las aportaciones que ésta nos ha hecho a nosotros para poder dar por finalizada la etapa.

-  
Es importante también, en este punto, hacer la transferencia del conocimiento adquirido a lo largo de los años en esa compañía de manera que podamos acrecientar el legado para la siguiente generación.

B. Una vez que hemos mirado hacia atrás hay que mirar hacia delante y trazar el camino de la nueva etapa y para eso es conveniente hacer el proyecto de vida, un proyecto que tenga un sentido, el que nosotros queramos darle, y que integre una serie de actividades variadas: físicas, de ocio, culturales, hobbies, etc. que nos permitan dar contenido y lograr el sentido de la etapa jubilar o post-laboral.

Todas estas actividades: balance, cierre emocional, proyecto de vida, planes, etc. no son fáciles de elaborar por uno mismo, y hay un porcentaje importante de personas que requieren de ayuda individualizada que el coaching facilita adecuadamente.

Por lo tanto, una forma que tienen las empresas de cuidar las relaciones y las formas con los empleados comprometidos y entregados durante años a la organización es proporcionarles esa herramienta tan valiosa como es el coaching, para comenzar una nueva etapa, cada día más larga, en la que la persona pueda disfrutar y rentabilizar el esfuerzo, la dedicación y la entrega aportadas.