

seres

fundación sociedad
y empresa responsable



Secot

Voluntariado Senior
de Asesoramiento Empresarial

LabS
DEMOGRAFÍA

JUBILACIÓN

oportunidad de vida

Consideraciones, desde el punto de vista emocional, sobre el tránsito de la vida laboral a la jubilación y la necesidad de nuevos planteamientos en la rutina de esta etapa, lo que denominamos:

OPORTUNIDAD DE VIDA

Con la colaboración de:

sacyr

DKV
Salud y bienestar

ÍNDICE

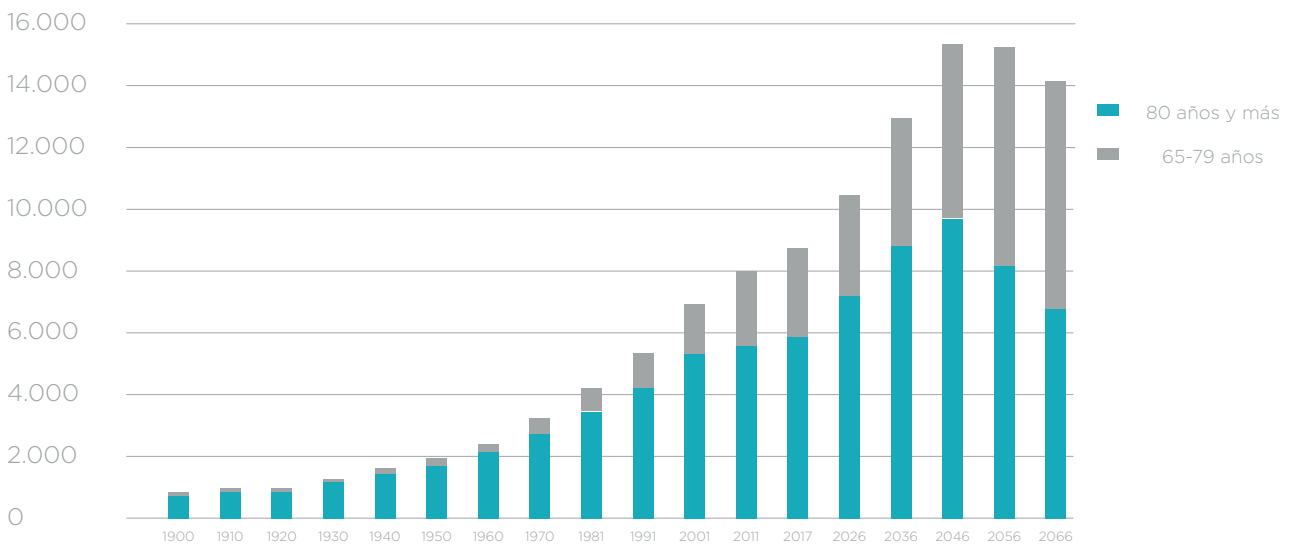
1_ Análisis inicial de la situación	pág. 4
2_ Elementos que coincidan la situación	pág. 6
2.1_ Elementos que están bajo nuestro control	pág. 6
2.2_ Elementos que están fuera de nuestro control	pág. 9
3_ Propuesta de valor	pág. 11
4_ La reflexión como herramienta para una nueva vida	pág. 12
4.1_ Reflexión personal	pág. 12
4.2_ Para reflexionar	pág. 14
4.3_ Posibles actividades	pág. 15
5_ Conclusión	pág. 16

1_ ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La jubilación supone una transición desde la vida laboral a la vida sin obligaciones impuestas. Las obligaciones a partir de ese momento serán fruto de la responsabilidad y la libertad. Se abre un mundo desconocido con la posibilidad de descubrir grandes retos y oportunidades.

La importancia por el colectivo al que afecta se puede apreciar en los cuadros informativos que se muestran a continuación:

Evolución de la población de 65 y más años de 1900 a 2066



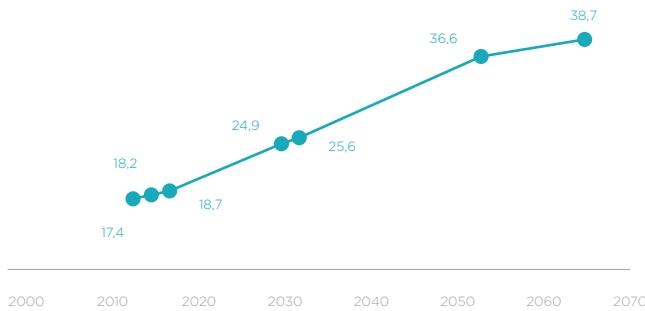
Fuente: Informes envejecimiento en red. Enero 2017. Un perfil de las personas mayores en España. CCHS.CSIC

Las previsiones de evolución del número de personas mayores de 65 años tienen un crecimiento exponencial hasta finales de los años 2050, dado que en ese momento se prevé un descenso de la población total del orden de 5 millones de personas.

A la vista de la información recogida en los cuadros precedentes se hace necesario sensibilizar a la sociedad sobre la importancia que tiene el proceso de jubilación, pues va a determinar las condiciones de una etapa muy importante en nuestra vida.

Por todo ello, se hace necesario propiciar un proceso de reflexión que ayude a todas las partes intervinientes a desarrollar actuaciones con el fin de que el tránsito de la vida activa a la jubilación sea, como se titula este documento, **“una oportunidad de vida”**.

Porcentaje de población mayor de 64 años sobre el total de la población 2012 - 2066



En España, en menos de 30 años se ha duplicado el número de personas mayores de 65 años

Fuente: Las pensiones en España: una cuestión demográfica, por Gonzalo González Sanz, Revista Notario del siglo XXI

Proyección de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

AÑOS	ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO		ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS	
	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES
2024	82,75	87,71	20,85	24,75
2034	85,17	89,62	22,65	26,46
2044	87,36	91,39	24,38	28,08
2054	89,33	93,01	26,01	29,56
2064	90,95	94,32	27,37	30,77

Fuente: El envejecimiento y sus implicaciones para el cuidado, autora: Cristina Centeno Soriano



2_ ELEMENTOS QUE CONDICIONAN LA SITUACIÓN

En este capítulo queremos exponer un nuevo enfoque con el fin de que tanto el proceso previo como la etapa de jubilación sean más enriquecedoras y podamos vivirlas lo más acorde con nuestros deseos y participar en la sociedad aportando experiencia y conocimiento para ser activos y colaborar para una sociedad de todos y para todos.

En el proceso de jubilación hay tres partes intervinientes:

- El trabajador
- La empresa
- El Estado

2.1_ Elementos que están bajo nuestro control

La persona jubilada, en este ámbito, cobra mucha importancia la **gestión** que hagamos de nuestras vidas ya que las decisiones que tomemos estarán influidas por los objetivos que nos planteemos y por el cometido que hagamos para conseguirlos.

Esta etapa de nuestra vida, como cualquier otra, está llena de circunstancias que pueden incidir negativa o positivamente en la percepción de la calidad de nuestras vidas, dependiendo de cuál sea nuestra actitud.

En algún momento durante el período de jubilación es posible que surjan algunas de estas eventualidades que pueden enturbiar lo que al principio parecía todo de color de rosa:

- A)** pérdida de socialización
- B)** falta de rutina
- C)** reestructuración de las relaciones personales
- D)** reflexión sobre qué hacer con el tiempo libre, circunstancia que en la situación activa no se planteaba
- E)** estructuración de la actividad durante la jubilación

A título de ejemplo estos son algunos de los problemas, consecuencias y posibles soluciones que aparecen en esta etapa de nuestra vida:

PROBLEMA	CONSECUENCIA	SOLUCIÓN
INACTIVIDAD FÍSICA	<ul style="list-style-type: none"> • Pasividad • Inactividad • Apoltronamiento 	Ejercicio físico
INMOVILISMO MENTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés • Melancolía • Aburrimiento • Desmotivación 	Información Lectura Formación permanente
PÉRDIDA AFECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Soledad • Pérdida de autoestima • Déficit/pérdida de relaciones • Depresión 	Integración social Convivencia Asociacionismo
MERMA DE LA SOCIALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de socialización • Aislamiento • Auto marginación 	Participación Compromiso social

La vejez: un concepto que hemos inventado y que nos perjudica a todos

(MIT Technology Review, Joseph F. Coughlin 26.09.19)



Las situaciones que se recogen en el cuadro anterior son algunas de las que se nos pueden presentar. Se citan a modo de referencia, así como sus posibles soluciones.

En primer término, podemos asumir que es posible la **pérdida de valor** social motivada por la ruptura de relaciones que provienen de la acción laboral, esto además puede causar una **pérdida de autoestima**.

También es posible que se produzca una **desorientación e incertidumbre** ante una situación desconocida, agravada, en ocasiones, por una reducción de ingresos.

Aumento de la **preocupación** al no tener conocimientos de lo que se puede hacer, además de **insatisfacción e inquietud** al ver como una situación a la que hemos dedicado gran parte de nuestra vida y mucho esfuerzo, desaparece y tenemos que enfrentarnos a una situación totalmente nueva y en muchos casos partiendo de cero.

Esta nueva situación puede producir **tensiones en la pareja**, que agravaría el proceso.

Falta de **contacto** continuado con las personas de tu trabajo.

Falta de **rutinas diarias**.

Dejar de **tener responsabilidades y obligaciones**.

En este ámbito, en la esfera individual son muchos los ejemplos de personas que son un modelo para seguir ya que, habiendo superado los 80 años, llevan una vida activa y satisfactoria percibiéndose a sí mismos como personas que evolucionan y crecen.

Así, por el ejemplo, en la Delegación de Madrid de Secot, el director de la revista tiene más de 80 años y así mismo es miembro de la Junta Directiva de dicha Delegación y lo más importante es que es una persona de gran categoría humana.

A otras personas, a esa edad, les gusta viajar, ir a la Universidad de mayores, hacer senderismo, desarrollar aficiones que no habían podido hacer cuando estaban activos laboralmente etc.

Las posibilidades se convierten en casi infinitas y lo importante es que la persona en un proceso de reflexión, autoconocimiento y también teniendo en cuenta sus circunstancias priorice aquellas actividades que le van a aportar más para su desarrollo personal y social.

2.2_ Elementos que están fuera de nuestro control

- La empresa
- El Estado

En estos ámbitos cobra mayor importancia la **aceptación y la adaptación** ya que las condiciones nos vienen dadas y sobre ellas no tenemos control. Del **cómo** utilicemos estas estrategias, tendrá como resultado que las decisiones que tomemos nos permitan que nuestra vida sea satisfactoria.

La empresa debe realizar una orientación sobre la jubilación para que el trabajador pueda enriquecer su proceso de asimilación, realizando charlas sobre aspectos de salud, adaptación a la futura situación económica y ocupacional del tiempo libre del que va a disponer, en este último caso el propiciar programas de voluntariado previas a la jubilación, y que posteriormente tengan continuidad.

De esta forma la empresa transmite una imagen tanto interna como externa de preocupación sobre el proceso de jubilación. En algunos casos estas acciones tienen un efecto muy positivo sobre el resto de la plantilla.

Igualmente debería explorar nuevas formas de colaboración entre el trabajador jubilado y la empresa con objeto de que la experiencia y el conocimiento sigan siendo un valor para la empresa.

El Estado debe establecer nuevas figuras de relación laboral posterior a la jubilación que propicien la continuidad de la actividad del trabajador en la nueva etapa para retener en el mundo laboral el conocimiento y la experiencia, lo que se conoce como jubilación flexible, pues en encuestas los trabajadores manifiestan su deseo de continuar en activo y a la vista de los estudios demográficos en breve plazo las salidas del mundo laboral vía jubilación van a ser superiores a las entradas de los jóvenes.

(Por primera vez en la historia de la humanidad, ahora hay más personas mayores de 65 años que menores de cinco años.)

MIT T Review

De hecho, es extraño que nosotros, como sociedad, pongamos obstáculos en el camino de los parados mayores, dado que su contratación podría reducir la carga de la Seguridad Social y el fondo de pensiones.

(MIT Technology Review)

3_ PROPUESTA DE VALOR

Como hemos venido analizando a lo largo de este documento, para poder realizar una buena **gestión** de esta nueva etapa que empezamos, y, conseguir que todas las circunstancias que nos rodean impacten de forma positiva, pensamos que debemos tener una Propuesta de Valor, que nos guíe en este proceso:

“Aspirar a ser feliz en esta nueva etapa, convirtiendo la incertidumbre en oportunidad, siendo creativo y flexible”

Las oportunidades no son buenas ni malas, ni afortunadas ni desafortunadas, son oportunidades, nos corresponde a nosotros hacer algo para conseguir que la incertidumbre se convierta en oportunidad.

Nuestro cerebro está equipado para la incertidumbre, no para la precisión.

¡Lidera tu propia vida! Para ello debes pensar de forma diferente, de forma creativa y lúdica. Creativa porque debe partir de la imaginación y lúdica porque debe aceptar el riesgo y disfrutar el reto.

Nuestro interés debe centrarse en lo que **podemos llegar a ser** y no en lo **que somos**. “Dejar que aquello que buscamos nos encuentre para convertirnos en lo que amamos”.



4_ LA REFLEXIÓN COMO HERRAMIENTA PARA UNA NUEVA VIDA

4.1_ Reflexión personal

En los apartados anteriores hemos hecho referencia al protagonismo que debe asumir la persona, tanto en la fase previa como en la jubilación.

Durante el proceso de nuestra vida, tanto laboral como personal, hemos descubierto que pocas cosas se consiguen sin esfuerzo, y que cuando obtenemos algo después de luchar por conseguirlo la satisfacción es mucho mayor.

Podemos estructurar esa lucha por nuestros sueños, en:

- Asumiendo retos
- Buscando el momento adecuado
- Viviendo el presente con intensidad

Para ese proceso de lucha por la consecución de nuestros sueños, deberíamos tener o desarrollar ciertas competencias y actitudes que nos ayudarán a conseguir el objetivo deseado.

Pueden ser algunas de las siguientes:

- Humildad
- Generosidad
- Empatía
- Compromiso
- Curiosidad
- Aprendizaje continuo y variado
- Flexibilidad
- Amplitud y variedad de intereses

Esta relación es meramente indicativa y las personas durante las distintas etapas de su vida irán priorizando unas u otras como consecuencia de su proceso de reflexión, junto con las circunstancias propias y ajenas de nuestra vida.

Con este proceso de reflexión lo que pretendemos es generar nuestra

OPORTUNIDAD DE VIDA



El resumen de este punto sería que tenemos que asumir el protagonismo y establecer qué es lo que queremos en esta etapa tan interesante de nuestra vida, darle sentido, no dejarnos llevar sino al contrario ser actores principales en nuestra sociedad aportando todo el saber y experiencia acumulado. No nos debe preocupar el error, pues éste nos pondrá en el camino adecuado para nuestro objetivo.

4.2_ Para reflexionar

- No existen fórmulas mágicas. Existen teorías, claves etc. pero sobre todo es necesario reflexión y conocimiento profundo de uno mismo y del entorno en el que nos encontramos.
- Debemos ver nuestra vida como un todo, como un sistema en el que todo está relacionado y en el que debe haber o por lo menos buscar la armonía entre las partes.
- Debemos elaborar un relato coherente de nuestra vida teniendo en cuenta los factores que intervienen.
- Una vez realizado, debemos tener una mente abierta y una actitud de alerta para reconocer e incorporar a nuestra realidad las oportunidades de la vida.

4.3_ Posibles actividades

VOLUNTARIADO

- Asociaciones
 - Ideológicas, culturales, educativas y de comunicación.
 - Víctimas, afectados y perjudicados
 - Mujer, igualdad y no discriminación.
 - Solidaridad.
 - Infancia, jóvenes, personas mayores, familias y bienestar.
 - Económicas, tecnológicas, profesionales y de interés.
 - Medio ambiente y salud.
 - Deportivas y recreativas.
 - Discapacidad y dependencia.
 - Etc.
- ONG

FORMACIÓN

- Universidades
- Aulas de la tercera edad.
- Seminarios
- Talleres
- Etc.

OCIO

- Cine
- Teatro
- Baile
- Actividades físicas
- Etc.

FAMILIA

AFICIONES

- Pintura
- Música
- Escultura
- Aeromodelismo
- Etc.

5_ CONCLUSIONES

En los apartados anteriores hemos ido describiendo nuestra visión del tránsito a la etapa de jubilación, bajo la perspectiva de los aspectos emocionales.

Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida, para garantizar la sostenibilidad a medio y largo plazo del sistema de pensiones, es necesario hacer un replanteamiento de fondo, para incluir cambios que permitan que las personas que no quieran jubilarse puedan tener un marco flexible y progresivo, para que sigan trabajando en condiciones beneficiosas para ellas, para las empresas, entidades o administraciones públicas y para el propio sistema.

El cambio estructural del sistema de jubilación no es poner a todos las mismas condiciones, ni ir subiendo la edad de jubilación. Consiste en permitir que las personas según su estado de salud, tipo de trabajo y preferencias individuales, una vez alcanzados los requisitos legales de jubilación (años de cotización), puedan optar por seguir trabajando.

Hemos indicado que hay tres partes involucradas en ese proceso: el trabajador, la empresa y el Estado (en sentido amplio), ahora a manera de resumen vamos a detallar de forma individualizada por grupos que acciones deberían realizar.

TRABAJADOR



- 1_ Inactividad física
- 2_ Inmovilismo mental
- 3_ Pérdida afectiva
- 4_ Merma de la socialización

Estos puntos los hemos encuadrado dentro de las actuaciones que están bajo nuestro control y sobre ellos tenemos que actuar previamente al pasar a la situación de jubilado, para que la integración en esa nueva etapa la tengamos “trabajada”.

Es orientativo que, si en un buscador de internet ponemos la palabra “jubilación”, posiblemente el 90 % de los resultados se refieren al aspecto económico, circunstancia que en la mayoría de los trabajadores poco se puede hacer, pues estaremos abocados a la percepción de una pensión.

Pero curiosamente poco se habla del aspecto emocional y al final puede plantear más problemas que los económicos. Estos aspectos son los que hay que trabajar de manera individual para enfrentarnos a la jubilación con la mejor disposición.

Hemos dado una serie de opciones en el apartado 4.3

EMPRESA



Es indudable el efecto de “influencia” que tiene la empresa en el trabajador, y por ello la importancia de acciones que realice/organice, etc. hacia el trabajador (en toda su trayectoria profesional y con especial interés) en su etapa de transición a la jubilación.

Existen numerosos estudios que señalan que un porcentaje alto de trabajadores desearía continuar su labor en la empresa.

Las empresas deberían:

- Hacer un replanteamiento de fondo, para incluir cambios que permitan que las personas que no quieren jubilarse puedan tener un marco flexible y progresivo, para que sigan trabajando en condiciones beneficiosas para ellas, para las empresas, entidades o administraciones públicas y para el propio sistema.
- Evitar perder “conocimiento” de la empresa, transmitiéndolo a nuevas generaciones de trabajadores, mediante programas internos de mentoring.
- Fomentar intercambio intergeneracional de conocimientos, a través de programas específicos.
- Fomentar la participación de los trabajadores en iniciativas de voluntariado, promovido por la empresa.
- Facilitar y potenciar la formación continua de sus empleados.

- Propiciar la difusión y práctica de actividades en las que el trabajador tenga oportunidad de vislumbrar alternativas que le permitan un desarrollo emocional adecuado a la nueva etapa y que ayuden a evitar la existencia de los cuatro puntos indicados en el área del trabajador (Inactividad física, Inmovilismo mental, pérdida afectiva y disminución de la socialización).
- Los estudios demográficos demuestran que la salida de personal, por jubilación, no se cubrirá por la entrada de jóvenes, pues es mayor el número de aquellos que de estos, lo cual puede llevar a que en unos años sea imprescindible mantener parte de los trabajadores mayores por falta de relevo generacional.

EL ESTADO



El Estado debería:

- Establecer marcos legales para que se desarrollen alternativas de jubilación que no supongan una ruptura brusca de la actividad, como sucede en el ordenamiento de la mayoría de los países de la UE.
- Propiciar nuevos contratos laborales específicos para esta etapa.
- Establecer figuras impositivas que no graven el trabajo total y/o parcial después de la jubilación.
- Incentivar a las empresas para que mantengan a trabajadores en situación de jubilación y se reduzca la fuga de conocimiento.



Secot

Voluntariado Senior
de Asesoramiento Empresarial

Fundación SERES

C/Ayala, 27
28001 Madrid
Teléfono 91 575 84 48
www.fundacionseres.org

SECOT

General Oráa, 39 - 3ª planta
28006. Madrid
Tlf. 91 319 22 02
www.secot.org