

¿CÓMO PREPARAN LAS ORGANIZACIONES EL RETIRO POR EDAD DE UN COLABORADOR?

Cuando las organizaciones logran con éxito este proceso, los colaboradores incrementan su compromiso y aseguran su lealtad hacia la organización.

Cuando un colaborador llega a la edad de retiro -60 a 65 años-, su partida de la organización es inminente. Por esta razón, deben existir programas integrales de retiro como apoyo al colaborador.

Para ello, se pueden plantear las siguientes preguntas: ¿cómo enfrentará la organización la partida de un colaborador clave?, ¿está preparada con algún elemento previamente capacitado o considera que, una vez que se retire dicho empleado, buscará en el mercado laboral alguien que lo sustituya?

Es común encontrar que las empresas que no prevén el retiro de un colaborador, provoquen contingencias en los equipos de trabajo que se sienten desarticulados al hacerles falta uno de sus elementos y que, adicionalmente, los desmotiva al sentir que la empresa no previó o no valoró adecuadamente a un compañero.

¿Cómo enfrentará el colaborador su cambio de vida?, ¿son sus lazos familiares suficientemente fuertes para sentirse valorado, albergado y protegido en su familia?

Es importante apoyar al colaborador que se retira no sólo en el aspecto económico, sino también en el psicológico y en el físico, so-

bre todo si consideramos que la expectativa de vida se ha incrementado en los últimos 20 años. Es importante que este proceso se lleve a cabo estratégicamente, disminuyendo las responsabilidades, cargas y jornadas de trabajo paulatinamente.

Por lo anterior, se deben desarrollar planes de retiro integrales que vigilen ambos aspectos: por un lado, para identificar al sustituto de la persona que se retira y establecer en forma conjunta los planes de capacitación necesarios para lograr, en corto plazo, un acoplamiento-desplazamiento en forma adecuada; y por el otro, auxiliando al colaborador en retiro en los aspectos económicos y psicológicos, iniciando con la parte financiera, y posteriormente apoyándolo a lograr que la transformación en su



ritmo de vida incluya el reencuentro con su familia y con las actividades físicas adecuadas.

Cuando las organizaciones logran con éxito este proceso, los colaboradores incrementan su compromiso y aseguran su lealtad hacia la organización.

Fuentes utilizadas por el autor: <http://www.imss.gob.mx>, <http://www.metabase.net/docs/pgs/02064.html>.

840

mil millones de pesos sumaron los ahorros de pensión de los trabajadores en enero.

Fuente: Consar, 2008.

ASOCIACIÓN MEXICANA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (AMEDIRH).



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.