

¿Y LLEGÓ EL RETIRO?

A todos, tarde o temprano, nos llega ese retiro que te hace abandonar en la mayoría de los casos una actividad cotidiana de fuerte dedicación, y pasar, sin una preparación previa, a la situación nueva de tener que ocupar el tiempo acudiendo a lo habitual: la familia, amigos, viajes, deporte o bancos. Todo el potencial profesional y la experiencia que hemos acumulado a lo largo de décadas, corre el riesgo de perderse si no somos capaces personalmente, o si el colectivo al que pertenecemos no lo propicia, de buscarnos una ocupación para nuestra satisfacción personal y/o para devolver a la sociedad lo mucho que nos ha dado.

Desde hace muchos años y sobre todo en USA surgen movimientos en este sentido con distintos nombres como *mentoring*, *coaching* o *counselling*. Inicialmente estaban basados en que personas con tiempo, amplia experiencia y *background* que aportaban sus habilidades para acompañar a profesionales en ejercicio en su desarrollo personal y en la consecución de sus objetivos, aunque no tanto orientándose al aprendizaje. A ese **mentoring transaccional** o de patrocinio sucedió en el tiempo el **mentoring relacional** o de desarrollo que se orienta al aprendizaje, buscando el autodesarrollo del mentorizado, y que sobre la base de preguntas del mentor es capaz de mejorar la calidad de su razonamiento y elegir el mejor de sus caminos posibles.

Sin obviar estos tipos de mentoring claramente orientados a profesionales en ejercicio, hay otro en cuyo ámbito los Colegios profesionales pueden ayudar a darle un carácter formal, y es el dirigido a profesionales recién egresados que se encuentran en búsqueda activa de empleo y a los que se les debiera facilitar el tránsito de la Universidad a la Empresa.

Según es opinión general estamos ante las generaciones más instruidas y sin embargo se percibe poca iniciativa y espíritu emprendedor con lo que están abocadas y condenadas al paro. ¿Por qué no aprovechar esos meses de inactividad, para completarles con una mejora de sus competencias personales los conocimientos adquiridos en la carrera? Necesitamos buenos profesionales, bien formados, bien informados, con coraje intelectual, visión a largo plazo, competencia técnica y altura humana. Tenemos que aprovechar esos meses hasta que alcanzan el primer empleo para mejorar sus destrezas básicas, inculcarles una educación en valores, formarles en aprender a aprender, aprender a crear conocimiento, aprender a no dejar de aprender. Hay que formarles en responsabilidad-riesgo y evitar que caigan en la seguridad-uniformidad.

Los retirados podemos ayudar muchísimo en ese campo y los Colegios deberían analizar e impulsar estas iniciativas, de las que ya se empiezan a identificar acciones territoriales distintas, con variado alcance y dedicación, tanto en tiempo (hay desde menos de 10 horas a más de 280 horas) como en la utilización de distintos métodos y herramientas. Hay mimbres suficientes en el colectivo de colegiados retirados pero que se necesita un soporte colegial activo e importante para formalizar este tipo de actividades y garantizar el objetivo fijado de aprovechar el tiempo de que disponen las nuevas promociones entre Universidad y Empresa mejorando competencias y habilidades.

editorial