

Caso práctico coaching para la (pre)jubilación

Por José Luis Rodríguez

Socio Director de Human Coaching

Evelio FG era directivo de un buen banco y a los 59 años, tras 35 años de antigüedad, fue incluido en un programa de prejubilación. El no quería prejubilarse porque decía que se encontraba perfectamente y todavía tenía un chaval de 19 años, el pequeño de tres, que estaba comenzando su carrera universitaria.

Trabajaba como director de una oficina mediana y cuando le llamó el director de la zona para presionarle y pidiera la prejubilación se enfadó y respondió airadamente que él no pensaba jubilarse a no ser que el Presidente de su banco se lo pidiera. Habló con Recursos Humanos y la persona que le recibió le informó de las magníficas condiciones para la prejubilación y al final de la entrevista no dejó de advertirle que las condiciones que se le ofrecían entonces nunca serían mejores en el futuro y que debería de pensárselo seriamente.

Evelio lo habló en casa con su mujer y ésta le animó a prejubilarse porque así podrían hacer cosas juntos que hasta ahora no habían podido llevar a cabo. Volvió a echar las cuentas en su casa con la calculadora siguiendo las pautas que le habían dado los de recursos humanos y una nueva conversación con el director de zona le llevó a inscribirse en el programa. Tenía ocho meses para irse acostumbrando a la prejubilación.

Sin embargo, pasaba el tiempo y Evelio "no lo asimilaba" (son sus propias palabras), al principio dormía mal y después se fue irritando al pensar que su banco, al que había dedicado/sacrificado gran parte de su vida se lo quería quitar de en medio.

Su jefe lo envió a un curso organizado por RRHH para los que habían aplicado al programa de prejubilaciones. Pero Evelio salió igual, allí le habían hablado de que tenían que hacer gimnasia y tener cuidado con la dieta y les habían remitido a las actividades de los centros de mayores de la comunidad o del ayuntamiento. Pero Evelio no quería oír hablar de participar en actividades con jubilados ni de ir a Benidorm en esos viajes tan baratos como le contaba uno de sus cuñados, no estaba dispuesto a ir con 'viejos'.

El Director de zona volvió a hablar con RRHH y le ofrecieron la posibilidad de hacer unas sesiones de coaching. El se resistía pero ante la insistencia de su jefe, "probar no cuesta nada", aceptó acudir.

Las primeras sesiones de coaching las dedicaron a hablar de algo que él nunca había oído, el 'cierre emocional' de la vida laboral, tratando de entender y hacer balance de lo bueno y de lo malo en su relación con el banco y de lo que él había aportado y el banco le había aportado a lo largo de los 35 años de relación.

Hacer el balance le hizo bien, le gustó, le resultó realmente gratificante. No era consciente de todo lo que había aportado a la empresa. Verlo reflejado en un documento le llenó de orgullo y satisfacción, se demostraba que su aportación había sido más que relevante. Ayudar a cliente jóvenes a instalarse y a poner sus propios negocios con los préstamos del banco, escuchar a los clientes sobre inversiones y asesorarles sobre las mismas. Aconsejar a algunos vecinos mayores sobre el mejor plan de pensiones que podrían suscribir, fueron algunos de los temas que habían aparecido en ese balance y que le satisficieron especialmente.

Pero también le sorprendió el otro lado de la balanza, o sea lo que había recibido de la empresa, no solo un salario digno, un puesto de trabajo fijo y la consideración social que eso supone, sino también la posibilidad de abordar unos estudios de postgrado, ayuda para los estudios de los hijos, facilidades para las vacaciones de la familia, etc..

Una vez que hizo balance empezó a serenarse un poco, pues había muchas cosas buenas que a Evelio le había pasado durante todos esos años en el banco. Sólo lamentaba que no pudiera entregar todo lo que él había aprendido a la gente mas joven que seguía en el banco. El coach le planteó que hablara con su jefe para ver como podía hacerse la transferencia de conocimiento y algo se logró porque el jefe organizó una sesión con el resto del equipo, de manera que Evelio a la siguiente sesión esbozó una sonrisa.

A partir de ese momento

empezaron a plantearse la nueva etapa que se le abría por delante. Analizaron las actividades que podía, quería y deseaba realizar, bien porque pertenecían a expectativas no cumplidas hasta entonces, bien porque veía nuevas oportunidades que se le abrían y que hasta entonces nunca había imaginado.

Analizaron después cuáles eran sus puntos fuertes y débiles para cada una de esas actividades y los huecos que tendría que cubrir con formación o etapas de aprendizaje y por último priorizó las actividades en función de los objetivos que quería cubrir en la nueva etapa.

Su primer objetivo era ser feliz y para ello se propuso actividades con sentido que cubrieran objetivos en distintos frentes:

- iniciar con su mujer una serie de viajes que siempre habían imaginado

- desarrollar su afición a las maquetas y prototipos de barcos y aviones,

- Ayudar profesionalmente a su hijo mayor en un negocio que estaba emprendiendo

- ser solidario con la gente menos favorecida, y se apuntó a una ONG para dar clases de español y cultura española con emigrantes,

- mantener la

salud, a través del paseo, un poco de gimnasia y las dietas sanas,

-

llevar a sus tres nietos pequeños a visitar al menos una vez al mes a distintos lugares de interés para ellos: el zoo, el museo del ferrocarril, el museo de ciencias naturales, etc.

Con este sencillo plan Evelio se planteó abordar la prejubilación de mejor ánimo y durante las últimas semanas estuvo esperando la fecha que tanto había temido durante bastantes meses.