



El plan B para empresarios y directivos

Podemos aprovechar estos momentos de confinamiento para reflexionar, para pensar en el futuro y para ver que está habiendo un cambio en nuestra forma de vivir y trabajar



Una reunión de directivos. (iStock)

15/04/2020 05:00

Mi objetivo en este artículo no es mas que hacer de correa de transmisión entre lo que durante 30 años de profesión nos han ido contando algunos de los ejecutivos que hemos entrevistado y vosotros que estáis en plena carrera profesional.

Presido una compañía de 'head hunting' llamada **Seeliger y Conde, que fundamos en 1990** y en la que durante este tiempo debemos haber entrevistado a unos 200.000 profesionales y hemos contribuido a cambiar sus vidas profesionales. No cabe duda de que los jovenes de hoy estáis mucho mejor formados que los de nuestra generación y apuntáis arriba: 'aim high'.

Os esforzáis por crecer al máximo en vuestra trayectoria profesional. Tenéis ambición por aprender, aportar y demostraros a vosotros mismos que podéis llegar lejos en una sociedad que va a cambiar, y que la vais a cambiar vosotros.

Pero a veces ese 'éxito' profesional **se colapsa sin comerlo ni beberlo**, por un despido inesperado, por una fusion, por un fracaso, y vuestras expectativas pueden verse truncadas. Este

artículo va a consistir en intentar hacer un resumen de lo que nos transmiten este tipo de ejecutivos que por alguna razón han tenido que dejar su trabajo principal por encima de los 50 años de edad y que **no tenían planificado un plan B**.

Hace un tiempo, leía el resultado de una encuesta dirigida a empresarios y directivos de más de 50 años respecto a cuáles era sus principales preocupaciones a esa edad y en época de crisis. La respuesta fue la siguiente:

- A **los empresarios**, lo que más les preocupaba era:
 1. Tesorería suficiente para subsistir.
 2. No perder cuota de mercado y analizar cómo crecer en época de crisis.
 3. Su sucesión.
 4. Su rol al jubilarse.
- Y a **los directivos**:
 1. No perder ni en ventas ni en margen.
 2. Sus hijos.
 3. Su salud.
 4. Su rol al jubilarse.

Es curioso que ambos estuvieran preocupados por su 'next step', a lo que **llamó el plan B**.

Este artículo contiene mensajes dirigidos a directivos entre 30 y 40 años que, apremiados por el día a día, todavía no sienten la necesidad de pensar en su plan de jubilación, en el futuro de sus hijos, en su salud, en su plan de ahorro, y además suelen pensar que aprovechando una muy buena formación, **su línea de ascenso profesional nunca va a cambiar de signo**.

Cuántas veces hemos visto sorprendido a un ejecutivo de cierta edad que pierde su trabajo simplemente porque la empresa donde trabajaba fue adquirida y su puesto amortizado.

Cuántas veces hemos visto a un ejecutivo de cierta edad perder su posición porque la empresa donde trabajaba fue adquirida y su puesto amortizado

Nunca se preparó para afrontar esta situación por estar demasiado ocupado con su quehacer diario.

Hay que aprovechar estos momentos de confinamiento que el Covid-19 nos ofrece para reflexionar, para pensar en el futuro y para ver que está habiendo un cambio en nuestra forma de vivir y un cambio de paradigma en nuestra forma de trabajar, y que, según cómo lo llevemos a cabo, **condicionará la última etapa de nuestras vidas.**

No sé cuál será ni el momento ni la razón de vuestra salida de la empresa a la que estáis vinculados, pero seguro que ocurrirá. Lo que sí parece cierto es que, dado que nuestra esperanza de vida está llegando a los 90, nos van a quedar **muchos años por delante que deberemos planificar** si queremos seguir viviendo con la misma calidad que hasta ahora.

En la vida de una persona hay cinco etapas:

- De **ceros a 25 años**, aprendizaje y formación académica.
- De **25 a 35 años**, aprendizaje profesional.
- De **35 a 55 años**, ascenso profesional, creación de patrimonio, inicio del plan B e ir entrenándose de alguna forma como empresario tanto en la teoría (con formación continuada) como en la práctica, perteneciendo a algún órgano de gobierno de alguna empresa o negocio pequeño desde el que poder asesorar a la propiedad.
- De **55 a 65 años**, preparar la sucesión y transmitir conocimiento a tu entorno y tratar de gestionar tu plan B a base de los ratos que te deje libre tu ocupación principal.
- A **partir de los 65**, controlar, no gestionar, tu plan B trabajando para ti pero nunca en solitario, con alguien (socio) que te complemente y haciendo participar en el mismo a tu pareja, que es quien en realidad te conoce. Para mí, la jubilación a los 65 años es un error, ya que los 65 de hoy equivalen a los 50 de antaño, y una persona con 65 años suele tener la cabeza muy clara y desafortunadamente el sistema no se aprovecha de su experiencia y de su 'networking', a excepción hecha de los países orientales, donde la edad es un plus.

El control, que no la gestión del plan B, debiera permitirte a ti, solo, con tu pareja o con tus amigos, disponer del **tiempo necesario para poner en práctica los 'hobbies'** (viajar, leer, música...) que más disfrutas o para dedicarte a ayudar a terceros, y muy especialmente a tu familia.

Hoy, en España, el 57% de los ejecutivos entre 55 y 64 años está sin empleo, y el **70% de ellos lleva más de un año desempleado**. El número de parados mayores de 55 años se ha duplicado en los últimos 10 años y antes de la crisis del Covid-19 era ya superior al medio millón. Más de la mitad de los currículos que llegan a las empresas españolas de más de 55 años son descartados sin siquiera echarles un vistazo.

En torno al 70% de los directores de RRHH **no ha seleccionado a ninguna persona por encima de esa edad** en el último año. Es el grupo de desempleados que más dificultades está teniendo para volver a subirse al carro laboral tras una crisis.

Pero el principal problema que esta situación conlleva no es tanto el hecho en sí de que un colectivo de séniors, cada vez más numeroso, esté sin trabajo sino que a la generación afectada no se nos preparó para ello.

Antes, el trabajo tenía un único objetivo que era el largo plazo: **servir a la familia**. Estableciendo el ahorro predecible (con una renta esperada del 10%), uno sabía cuándo, cómo y con cuánto iba a jubilarse y a qué se iba a dedicar los años de retiro. Ese directivo se incorporaba a una empresa a la que era leal y a cambio recibía un puesto de trabajo de por vida. No muchas fueron las veces que trabajases en lo que te gustaba: se trataba de vivir e independizarte creando tu nueva familia. No se trataba tanto de trabajar en lo que te gustaba sino de que te gustara lo que hacías.

Antes, el trabajo tenía un único objetivo en el largo plazo: servir a la familia y establecer el ahorro predecible con el que terminar por jubilarse

Todos estos directivos tenían una esperanza de vida de 70 años, con lo que su periodo de jubilación era relativamente corto. Todo este panorama, que es el que nos **enseñaron a los hoy sesentones**, nada ha tenido que ver con la realidad.

La rentabilidad de los ahorros depositados en el banco es nula, el trabajo de por vida en una empresa prácticamente no existe y el **plan de jubilación veremos lo que dura**.

El signo más tangible de este cambio podría ser el nada a largo plazo, lo que desorienta la acción planificada, disuelve los vínculos de confianza y compromiso, y cuestiona la lealtad de la empresa hacia el empleado y del empleado hacia la empresa.

Uno de los sectores de la fuerza de trabajo que crecen más deprisa en EEUU está formado por personas que trabajan para agencias de trabajo temporal. El nada a largo plazo. Estamos ante un **mercado laboral flexible**, de empresas estructuralmente dinámicas que se enfrentan a periódicos e imprevisibles reajustes de plantilla y exigencia de movilidad absoluta.



Un directivo, en su oficina. (iStock)

El número promedio de cambio de trabajo de un ejecutivo en EEUU en su carrera profesional **es de siete veces** (siete cambios de empresa, significa una media de 4,5 años por empresa). Además, en ese periodo habría cambiado dos veces de carrera y tres veces de ciudad o país. Yo, por ejemplo, he estado 15 años como ejecutivo en banca y 30 como empresario en 'head hunting'. **Un cambio de carrera**

Hace ya unos años que escuché decir a [Bill Clinton](#) “que el cambio sea tu mejor amigo”. Puede ser que ese sea el camino del futuro, pero no el del pasado, por tanto, no tuvimos la necesidad de establecer un plan B. A los jóvenes ejecutivos les suelo decir que se acostumbren a vivir con 11 mensualidades, **no con 13**.

Que inicien un plan de ahorro y que, a los 35/40 años, comiencen a establecer su plan B buscando un rincón en sus vidas para entrenarse como empresario, porque si hoy el 57% de aquellos que tienen más de 55 años está sin empleo, cuando lleguen a esa edad **deben tener por seguro que ese porcentaje habrá aumentado** y los años de referencia quizás habrán disminuido.

A los 55 años, uno tenía normalmente los hijos viviendo fuera de casa, la hipoteca cubierta y pocas obligaciones financieras a las que responder.

A los 55 años, uno normalmente tenía a los hijos viviendo fuera de casa, la hipoteca cubierta y pocas obligaciones financieras. Hoy día eso ha cambiado

Hoy día, posiblemente tengan hijos adolescentes **viviendo todavía en la casa de sus padres**, amortizando estos todavía la hipoteca (dado que los plazos para amortizarla son más largos) y con obligaciones financieras pendientes, con lo que el problema aún se agrava más.

Cuando inesperadamente te quedas sin empleo, porque, digamos, ha habido una adquisición y el consecuente cambio de parte del equipo, el prototipo del ahora desempleado es alguien que dispone de algunos ahorros probablemente colocados en bolsa (**con el riesgo que ello comporta**), recibe una cierta indemnización, ha invertido en un pequeño apartamento que le dé rentas y dispone de un plan de pensiones. Todo ello le **servirá para reubicarse en los próximos años** (no hasta el fin de sus días). Pero esto no es un plan B.

Si no hay plan B, por suficiente patrimonio que se tenga, el calvario que atraviesa se repite sistemáticamente:

1. Su entorno familiar no le deja tocar ni un céntimo de los ahorros adquiridos y menos aún si con ellos pretende **iniciar la aventura empresarial soñada**. Demasiado tarde. Este dinero es para la jubilación. Lo que hay que hacer es renunciar y reducir gastos.
2. Empieza a recorrer los diferentes despachos de los 'head hunters' de la ciudad en búsqueda de consuelo y algún tipo de solución a sus problemas. Siempre salen con esperanzas y expectativas un tanto inútiles de encontrar **alguna posición en la jungla empresarial que les rodea** y totalmente convencidos de que lo que no tienen que perder es su autoestima.
3. Se incorporan a un par de consejos de administración de empresas lideradas por personas cercanas o amigas en los que se vuelcan por aplicar toda su experiencia. **Esto es pan para hoy y hambre para mañana**. Los empresarios quieren para sus consejos de administración a profesionales que estén en activo.
4. Acaban sucumbiendo a los designios de su pareja, acompañándola, una vez leída la prensa matutina y tomados un par de cafés, a los múltiples recados cotidianos que un hogar necesita o a

ir a buscar a sus nietos al colegio, ya hartos de inventar partidas de dominó, de tenis o tertulias empresariales inexistentes.

5. Cansados de su inoperancia empiezan a cuidarse de sí mismos y es cuando **empiezan a aparecer los problemas de salud** y a tratarse de todas aquellas dolencias de las que no se podían tratar antaño.

El reencuentro con la pareja, donde los últimos años ha faltado comunicación, no suele ser bueno ni para uno ni para otro, ocupando nuestro amigo/a desempleado un espacio en el hogar que año tras año desatendió. Por esto, puede ser bueno el aprovechar esta ocasión para iniciar el plan B con tu pareja.

El plan B consiste en efectuar una inversión acorde con la capacidad de ahorro de cada uno en algo que motive y que sirva de alternativa

El plan B consiste en efectuar una inversión acorde con la capacidad de ahorro de cada uno en algo que motive y en compañía de algún compañero que te complemente. Sirve para tener una **alternativa cuando se te acaba el trabajo principal** a una cierta edad y que no tiene por qué coincidir con tu jubilación.

El plan B **no es un plan de patrimonio**, es una actividad que genere 'cash flow', que te permita salir de casa con nuevas ideas en la mente, sentirte útil, poner a funcionar tus neuronas, que te haga levantarte con ilusión para ir a trabajar y que te permita mantener tu autoestima en lo más alto. En otras palabras, que para vivir no tengas que ir cortando el jamón que te guardaste, que puedas vivir probablemente con menos ingresos pero **sin necesidad de echar mano de los ahorros de toda una vida**, que permanezcas activo y que la sociedad no te saque de circuito.

Hoy, con las nuevas tecnologías y la liquidez existente en el mercado a tipos de interés tan bajos, pueden iniciarse muchos planes B **sin necesidad de arriesgar patrimonio**. Lo que hace falta es creatividad, ingenio y dedicación. La barrera económica de entrada es muy baja. Creedme, no es nada difícil hacerlo. Hay que proponérselo. **No es cuestión de dinero, sino de talento**. El dinero se encuentra, el talento se forma. El plan B es una semilla que puede germinar, es como un seguro de vida.

No es cuestión de dinero sino de talento. El dinero se encuentra, el talento se forma. El plan B es una semilla que puede germinar, un seguro de vida

Si eres de los que llegan a los 65, se jubilan con un buen plan de pensiones, una cierta indemnización, incluso pueden haber heredado y tienen asignaturas pendientes a cumplir (leer, viajar, conversar...), y esto llena su vida, entonces **puede ser que no necesites echar mano del plan B**, mejor para ti y para tus sucesores, ellos podrán beneficiarse de él.

Simplemente, habrá sido una buena inversión que seguro te complementará desde el punto de vista económico para hacer todo aquello que habrías querido hacer solo, con tu pareja o con tus amigos, y no pudiste.

Yo **soy un aficionado a la náutica**. Tenía un barquito atracado en una marina, y un buen día hace 20 años se me ocurrió poner en marcha mi plan B adquiriendo esa marina. Como iba muy corto de capital, busqué dos socios amigos que se incorporaran a esta aventura. Hicimos los números y vimos que endeudándonos hasta las cejas el **proyecto era viable y fuimos a por ello**. El equipo que lo gestionaba era muy profesional y desde el consejo controlábamos el negocio reuniéndonos una vez al mes. El crédito se amortizó y hoy tenemos algo que nos divierte y a lo que algún día podemos dedicarle más tiempo y generar el 'cash flow' necesario para cubrir los años de jubilación.

Las universidades debieran ser el foro adecuado para explicar todo esto. Que el mundo es más complejo de lo que parece. Que el ahorro es muy necesario pero no suficiente (hay que estar en activo). Y que los jóvenes os **vais a encontrar con una realidad muy distinta a la que os podéis imaginar**, unas muy positivas y otras no tanto, por esto hay que evitar sorpresas y estar preparados para ello.

Las crisis sirven para esto, para reflexionar y generar cambios, los cambios para generar incertidumbre, la incertidumbre para generar riesgos y los riesgos, oportunidades. Esta crisis tiene que ayudarte a reflexionar sobre el plan B, porque volverán a aparecer otras crisis y es preciso estar debidamente informados. Esta crisis nos va a dejar, como he dicho antes, un **antes y un después en nuestra forma de vida y de trabajo**.

Las crisis sirven para reflexionar y generar cambios. Esta nos va a dejar con un antes y un después en nuestra forma de vida y de trabajo

Pero a todas las crisis **hemos de sacarles lo positivo que nos dejan**. Esta nos va a mantener más atentos a todo lo que acontece. Nos despertará los recursos dormidos. Nos recordará que no debemos olvidar valores tradicionales como el del esfuerzo, la capacidad de generar entusiasmo, la predisposición al riesgo, la capacidad de escucha, el optimismo y tantos y tantos más.

Nos obligará a reinventar nuestra forma de vivir, es decir, a **superar los patrones de conducta negativos**, que frenan nuestro crecimiento personal y nos provocan un sufrimiento inútil, y sustituirlos por otros patrones que nos potencien como personas.

Nos invitará a **suprimir lo superfluo y a ser más austeros**. Nos pondrá de frente a lo que no queremos ver. Nos hará tocar de pies el suelo Y nos recordará todo lo que nos hemos perdido en lo personal y en lo familiar, bajo la engañosa niebla de la seguridad y la importancia de vivir el presente 'carpe diem'.

Y si es verdad que las crisis siempre ofrecen oportunidades, espero que este artículo haya sido oportuno y os haya servido para reflexionar sobre vuestro futuro en estos días de confinamiento.

* **Luis Conde** es fundador y presidente de Seeliger y Conde.

https://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2020-04-15/planb-empresarios-directivos_2548395/