

*Alfonso
Jiménez*

Autor de
"La segunda carrera"

"La planificación de la segunda carrera deberá ser hecha con rigor y sin engaños, partiendo de un autodiagnóstico serio y finalizando con un plan detallado"



Alfonso Jiménez, autor del libro 'La segunda carrera' de la Editorial Almuzara, es un profesional con un alto reconocimiento como consultor de empresas en materia de Personas y Talento, con una gran trayectoria en grandes compañías, siendo pionero en la introducción de diversas prácticas en nuestra comunidad de negocios. Actualmente es socio de Exec Avenue y responsable de la práctica de Board Services en España. En su libro, Jiménez desarrolla una guía para planificar el día después y da las claves para disfrutar de una fructífera prolongación de la vida profesional y descubrir cómo aportar valor, sabiduría, prestigio y experiencia en la nueva fase de un ejecutivo que finaliza su trayectoria

LA SEGUNDA CARRERA

*Todo lo que un
directivo puede
hacer tras finalizar
su etapa ejecutiva*

Guía para planificar el día después y disfrutar de una fructífera prolongación de la vida profesional. Consejero, asesor, subdirector, business angel y otras posibilidades muy satisfactorias para aportar valor, sabiduría, prestigio y experiencia.

Alfonso Jiménez

Manuales de Economía y Empresa

Ante qué retos se enfrenta un directivo que está a punto de finalizar su carrera?

Lo primero es asumir que la función ejecutiva es finita. Que algún día va a terminar.

Lo segundo es tener claro si se quiere hacer una "segunda carrera", esto es, si se quiere hacer una actividad profesional el día después o no.

Lo tercero es conocerse, entender cuáles son sus activos y cómo puede ponerlos en valor en el mercado.

Lo cuarto es saber qué actividades son las más adecuadas en función de sus intereses (económicos, de dedicación y de riesgo).

Y lo quinto, es hacerse un plan para empezar a trabajar cuanto antes esa "Segunda Carrera", dedicando tiempo de calidad a la ejecución de dicho Plan.

¿Qué consejos podría darle a estas figuras para afrontar esa "retirada"?

Es deseable extender la vida ejecutiva todo lo que se pueda. A pesar de que tiene algunos inconvenientes, el balance económico, de de-

dicación de su situación financiera y patrimonial, la dedicación estimada y el riesgo legal que se está dispuesto a asumir.

Si la salida de la posición ejecutiva se hace con más de 55 años no se debería tener demasiadas esperanzas en encontrar un nuevo proyecto ejecutivo en nuestro país. Y si se produce entre los 50 y los 55 años podrá intentarlo durante un cierto plazo de tiempo.

Tras la finalización de la carrera ejecutiva no se debe perder tiempo ya que los activos se empiezan a deteriorar inmediatamente.

Es aconsejable que todos los directivos hagan una segunda carrera con más o menos dedicación, pero la actividad tiene efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar pues aporta ejercicio, relaciones y "propósito".

En los primeros proyectos de las actividades de segunda carrera se debe ser menos exigente y luego habrá opciones de mejorar la paleta de actividades.

Cuando llegue un momento en el que las actividades de segunda carrera no compensen, es el momento de pasar a un estado de

“
ES DESEABLE EXTENDER LA VIDA EJECUTIVA TODO LO QUE SE PUEDA. A PESAR DE QUE TIENE ALGUNOS INCONVENIENTES, EL BALANCE ECONÓMICO, DE DEDICACIÓN Y DE RESPONSABILIDADES ES BASTANTE POSITIVO
”

dicación y de responsabilidades es bastante positivo. Además, en las posiciones ejecutivas el directivo alimenta todos sus activos, tanto financieros, como no financieros (conocimientos, experiencia, marca personal y relaciones).

Es importante que durante toda la carrera profesional y directiva se haga un balance razonable entre consumo y ahorro lo que permitirá al directivo determinadas opciones de cara a su segunda carrera y le permitirá llegar a ella sin condicionantes.

Los directivos sénior deberían hacer una planificación de su segunda carrera para eliminar incertidumbres y les permitirá tener más foco en su trabajo actual como directivos.

La planificación de la segunda carrera deberá ser hecha con rigor y sin engaños, partiendo de un autodiagnóstico serio y finalizando con un plan detallado.

Para esta tarea podrá apoyarse en profesionales cualificados como mentores de segunda carrera o profesionales de banca privada para los aspectos financieros y patrimoniales. El plan deberá implementarlo desde su posición actual y las tareas dependerán de la "paleta objetivo" de actividades en fun-

dicación de su situación financiera y patrimonial, la dedicación estimada y el riesgo legal que se está dispuesto a asumir.

¿Qué oportunidades se abren para ellos?

Hay muchas alternativas que además no son excluyentes. Desde ser consejero, formar parte de un consejo asesor, ser *senior advisor* de una empresa, colaborar con el ecosistema de fondos, acercarse al mundo de las asociaciones y de las fundaciones, ser *interim manager*, emprender, ser *business angel*, ser docente, ser un gurú o hacer actividades no lucrativas. Todas ellas son opciones que los directivos que han pasado por esta circunstancia y que han querido seguir activos, las han realizado.

¿De qué va a depender que estas personas opten por unas u otras opciones?

Primero, de la situación patrimonial y las necesidades financieras futuras definidas en la autoevaluación. Esto abrirá y cerrará puertas y opciones.

Segundo, del tiempo que quiere dedicar a las actividades de segunda carrera. Es ↪

→ un factor motivacional y, por tanto, encontraremos respuestas muy variadas, desde directivos que no les importa una muy alta dedicación, pero sin responsabilidades ejecutivas, sin “pasivos” de la función directiva (equipos, política corporativa, relaciones con jefes o con los órganos de gobierno, logro de objetivos...), hasta aquellos otros que quieren “hacer algo” pero sin grandes dedicaciones.

Y finalmente, del riesgo legal que se quiere asumir en esta nueva etapa. También en esta variable hay grandes diferencias entre unos profesionales y otros, algunos desean, por ejemplo, ser consejeros en esta segunda carrera, y lo desean por encima de todo, es su sueño. Por el contrario, hay otros que no quieren asumir un riesgo legal y reputacional que le pueda dar al traste con su patrimonio, su reputación y con su libertad.

¿Cuál es el valor que los directivos pueden aportar en sus nuevos proyectos, tras una dilatada carrera profesional?

Muchísimo, un valor en formato de ideas, de marca personal y de red de relaciones. Pero para ello, el directivo en esta etapa tiene que querer ayudar, tener empatía con los proyectos y los líderes de estos proyectos tienen que “escuchar”.

El directivo puede aportar conocimientos “diferenciales”. Durante toda su carrera profesional y directiva habrá ido acumulando muchos conocimientos, pero seguramente serán menos los que tendrá una puntuación sobresaliente. Esos serán los conocimientos que podrá poner a disposición de diversos proyectos en su segunda carrera y que tendrá que comunicar adecuadamente en su relato ante el mercado.

También puede aportar a los proyectos las experiencias que ha acumulado. Cada directivo, en función de los proyectos que ha realizado, tiene en el balance de su vida profesional y directiva, unas experiencias. Algunos habrán comprado sociedades, otros habrán vendido, otros habrán hecho carreras internacionales en determinados mercados, otros tendrán experiencia de reestructuración de empresas, unos sabrán gestionar startups, o *scaleups*, o empresas familiares, o grandes corporaciones, o habrán trabajado en algún momento en entornos públicos. En definitiva, cada directivo tiene una serie de experiencias que forman parte de sus activos y que también deberá poner en valor ante el mercado.

Por supuesto también su marca personal. Cada directivo tiene una marca personal. Y la marca tiene dos características, la notoriedad, cuántos reconocen a dicho directivo, aunque sea por referencias y no personalmente, y la reputación, con qué valores se



“
**TRAS LA FINALIZACIÓN DE LA
CARRERA EJECUTIVA NO SE DEBE
PERDER TIEMPO YA QUE LOS ACTIVOS
SE EMPIEZAN A DETERIORAR
INMEDIATAMENTE**
”

“
**EL HACER UNA SEGUNDA CARRERA APORTA AUTOESTIMA,
MANTENIMIENTO DE LOS ACTIVOS, GENERA RELACIONES DE
VALOR, RECORDEMOS QUE SOMOS ANIMALES SOCIALES, Y
FINALMENTE UN PROPÓSITO**
”

asocia al directivo en función de su actuación con los diferentes *stakeholders* con los que se ha relacionado en toda su carrera. En esta etapa de la vida será difícil cambiar la marca, cada uno tendrá la que haya conseguido hasta ese momento, pero en este ejercicio sincero de auto-diagnóstico tendrá que valorar cómo es su marca en esas dos variables, notoriedad y reputación.

Y finalmente, los contactos, las relaciones que posee. Un directivo a lo largo de su carrera se habrá relacionado con muchas personas, clientes, proveedores, empleados, accionistas, órganos de gobierno, aliados, prescriptores, etc. A primera vista puede pensar que su patrimonio relacional es muy extenso, pero debe saber que muchas de estas relaciones las tienen en función de la posición ejecutiva que ocupa pero que una vez que la deje, la mayoría las perderá. Por ello debe listar las “relaciones de calidad” que cree que posee, es decir, aquellas relaciones que estima que podrá contar con ellas el día después. Hay herramientas de evaluación de la calidad de la relación en función del canal que se utilice para comunicarse con dicho contacto (email, secretaria, teléfono, redes sociales, móvil, *whatsapp*...) e incluso en qué momento del tiempo se puede poder comunicar con dicho contacto, siendo lo más valioso cuando se puede llamar en fin de semana porque se tiene la confianza suficiente. Es importante en este punto hacer un análisis aséptico y sincero de las relaciones de calidad y, a pesar de ello, ¡se llevará decepciones el día después!

¿Por qué diría que la planificación es clave en este momento para estas figuras?

Porque puede empezar a hacer actividades desde la posición ejecutiva que le pueden ayudar a esa nueva etapa vital.

Porque si no se planifica cuando se produzca el tránsito, es posible que pierda un tiempo precioso hasta que la diseñe y la construya.

Porque en muchas ocasiones, se gastan esfuerzos inútiles en tratar de conseguir una última posición ejecutiva que, por razones de edad, será difícil que aparezca.

Porque planificar la segunda carrera, conociendo las opciones y oportunidades, reduce las ansiedades que un directivo puede tener en sus últimos años de vida ejecutiva cuando sabe que

en el caso de finalizar su última posición ya no tendrá otras opciones fáciles.

Porque le hará consciente de sus activos actuales y podrá aprovechar sus últimos años de vida ejecutiva para reforzar aquellos activos menos desarrollados y más valorados por el mercado.

En su trayectoria personal, ¿cuál ha sido el camino escogido? ¿Qué consejos podría darle a los directivos según su experiencia en primera persona?

Que no se paren, que hagan algo, un cerebro con sobre-estimulación como es el cerebro de un directivo, no debe ponerse en *stand-by* de un día para otro. El hacer una segunda carrera aporta autoestima, mantenimiento de los activos, genera relaciones de valor, recordemos que somos animales sociales, y finalmente un propósito. Yo lo tuve claro y hoy lo tengo aún más claro. El día que no tienes una razón para arrancar el día, empiezas a morir. Tenemos que tener actividades y si un día esa actividad deja de ser retribuida, entonces hagamos actividades no retribuidas, pero mientras se tenga salud, hay que estar activo. ■

POR ALTEA TEJIDO / REDACCIÓN

