



El presidente de Estados Unidos, Barack Obama, y su vicepresidente, Joseph Biden, juegan al golf en la Casa Blanca. :: PETE SOUZA

LOS EXPERTOS

María Jesús Álava
Psicóloga

«La necesidad de reconocimiento constante implica una cierta debilidad»

Javier Fernández Aguado
Experto en alta dirección

«El segundo es una figura clave por sus conocimientos y el equilibrio que da»

Es mucho mejor asumirlo, para que tu bienestar no dependa del reconocimiento externo, sino del interno, es decir, de tu propia satisfacción por el trabajo bien hecho».

Remuneración

Pero renunciar a los focos no implica, sobre todo para esos segundones que se convierten en poco menos que la sombra de la dirección general, renunciar a otros beneficios. «Normalmente, el segundo es una figura clave en una organización por sus conocimientos técnicos y el equilibrio que aporta. Y debe ser remunerado en consecuencia. Cuando esto no sucede, o bien se va o se desengancha de sus funciones. De todas formas, aquél que quiere visibilidad, ni siquiera con una buena retribución se sentirá a gusto», advierte Fernández Aguado, que también alerta de las dificultades que entraña identificar a ese colaborador que, con lealtad, esté dispuesto a hacer de compañero de viaje. «Acertar con el segundo es casi tan complicado como acertar con el primero. Ahora, como consecuencia de la crisis, se suma una dificultad adicional; hay gente muy valiosa en el mercado dispuesta a ser segundo, pero que, en realidad, aspira a ser un número uno».

Muchas veces la separación entre el número uno y el dos la marca la inteligencia emocional, esa serie de habilidades que, como la capacidad de trabajar bajo presión, añaden quilates al currículum. «En psicología, se dice que los conocimientos técnicos que requieren algunos puestos directivos apenas representan el 4% del desempeño profesional. Y, desde luego, nunca suponen más del 25%. Todos aquellos que creen que no serán felices si no alcanzan al primero, que se planteen si cuentan con las habilidades necesarias para conseguirlo», recomienda Álava. Pero, ¿la inteligencia emocional se puede desarrollar? «Hasta un nivel razonable, sí. Tú puedes llegar a ser bueno, aunque no brillante si tu potencial no te acompaña», zanja la psicóloga.

Un 'número dos' sin aspiraciones al oro

La empresa necesita a los eternos segundones, a esos que no desean la dirección y complementan a sus jefes

RECURSOS HUMANOS

■ ROSARIO SEPÚLVEDA

En el hipotético caso de que hubiéramos pasado los dos últimos años fuera de juego, sin noticias que nos pusieran al día de la actualidad mundial, y tuviéramos que identificar en la fotografía que ilustra este reportaje quién es el presidente de Estados Unidos y quién su segundo de a bordo, no tendríamos ninguna duda en adjudicar el primer papel a ese joven negro y espigado que aparece en un primer plano y el de segundón al señor canoso que remeda sus movimientos unos pasos por detrás. Desde hace un año, Joseph Biden ocupa uno de los cargos más opacos y faltos de brillo de la

política internacional, el de vicepresidente de los Estados Unidos. El mismo Harry S. Truman, uno de los ocho vicepresidentes que llegó a la Casa Blanca, aseguraba que sus responsabilidades como 'vice' no iban más allá de «asistir a bodas y funerales».

Como la política, el cine —qué serían las películas sin unos buenos actores de reparto— o el fútbol —piensen en esos medio centros que nunca meten un gol, pero marcan la estrategia del juego—, la empresa necesita a los eternos segundones, a esos que no aspiran a la dirección, ya sea de una organización o un departamento, pero que ayudan y complementan a sus jefes. «Como le decía el Rey León a Simba: 'Lo importante es que cada uno encuentre su función en el ciclo de la vida'. Y el tándem marchará cuando el segundo

entienda que no es el primero y no tiene por qué serlo, y el primero, por su parte, admita que no es Dios y que hay aspectos en los que debe ser corregido», dice el experto en alta dirección Javier Fernández Aguado, que acaba de ser

nombrado jefe del área de Liderazgo y Deontología Profesional del Instituto de Estudios Bursátiles.

Fernández Aguado también llama 'Rodríguez' a ese número dos, y le atribuye una serie de habilidades básicas:

EL ÉXITO MAL DIGERIDO

Si hubieran sabido que el éxito les iba a costar un matrimonio o constantes visitas a Urgencias en busca de enfermedades imaginarias que explicarían sus crisis de ansiedad, muchos segundones se lo habrían pensado dos veces antes de lanzar un órdago por un ascenso.

Tras el 40% de las consultas de hombres que acuden a Álava Reyes Consultores por un problema laboral, se encuentra un exceso de presión. La directora del gabinete, María Jesús Álava, conoce bien los casos de triunfadores que, incapaces de digerir el éxito, terminan claudicando. Ahí están los laureados cocineros de la Guía Michelin que, como el francés Olivier Roellinger o el español Joan Borrás, renuncian a sus estrellas. «Cada vez

sinceridad —«un gran error sería convertirse en ese 'yesman' del que hablan los americanos—, valentía, seguridad y humildad.

Precisamente, en esa escasa visibilidad casi inherente al puesto está el origen de no pocos resentimientos. «Una necesidad de reconocimiento constante implica, desde el punto de vista emocional, una cierta debilidad, además de una falta de espíritu de trabajo en equipo. Una cosa es sentirte motivado por el reconocimiento de tu jefe y otra que esa necesidad de aplauso se convierta en un talón de Aquiles», afirma la psicóloga María Jesús Álava, que aconseja asumir una actitud realista y serena ante un hecho tan común como que el jefe se cuegue las medallas. «La mayoría de la gente que se rebela contra esa situación intenta cambiarse de trabajo. Y cuando lo consigue, se da cuenta de que es lo habitual.

hay más personas que han llegado al primer nivel y, al cabo de un tiempo, se plantean bajar porque no aguantan la presión. Como en su compañía no suelen encontrar esta salida, buscan trabajo en otras. Pero lo tienen muy complicado, porque a las empresas les cuesta entender que una persona que ha llegado arriba quiera descender. En el fondo, se han metido en una trampa de la que es muy difícil salir», sostiene la psicóloga.