

VIDA LABORAL

Descubra cómo ser un buen empleado

Hay muchos libros sobre liderazgo, equipos o toma de decisiones. Pero apenas existen manuales del buen subordinado y qué esperan nuestros jefes. **Por I. Berwick (F.T.)**

En la redacción de *Financial Times*, hay pilas de libros de gestión que lo invaden todo. Libros sobre cómo mejorar la gestión y crear equipos de trabajo comprometidos. Sobre cómo tomar decisiones en el momento oportuno y con el menor esfuerzo. Con más eficacia y con pasión. El número de estilos de liderazgo que hay en el mercado es interminable. Tengo en mente la idea de dirigir un equipo porque hace relativamente poco pasé a ser jefe, después de muchos años trabajando en equipo.

He estado consultando todos estos libros en busca de asesoramiento, y lo que más me ha sorprendido es que ninguno de los expertos ofrece consejos sobre cómo ser el mejor subordinado. Muchos de nosotros –yo incluido– somos a la vez directivos y subordinados, por lo que esta omisión me llama la atención. Si vale la pena definir lo que esperamos de los superiores, ¿por qué no escribir sobre el papel de los demás?

Un poco de autorreflexión nunca está de más, con independencia de dónde nos situemos en la pirámide corporativa. A falta de guía profesional, y tras décadas recopilando pruebas sobre el papel de los subordinados, he podido extraer dos conclusiones.

La primera y más importante es que los subordinados que no tienen responsabilidades tienen el privilegio de no tener que pensar en los demás, y deberían utilizarlo de forma consciente. Mientras un directivo se siente responsable por el equipo, y a menudo le abruma el estrés de tener que gestionar personas, los subordinados no necesitan pensar en todo eso. Es una sensación liberadora.

Algunos de mis compañeros más competentes son personas que mantienen una parte de sí mismos alejada del trabajo. Los hay que escriben libros y que hacen voluntariado en organizaciones benéficas. Durante algunos años trabajé tres días a la semana, lo que me permitió dedicarme más a mis hijos y a mis asuntos personales.

Para muchas personas, desempeñar el trabajo que les gusta es más reconfortante que conseguir un ascenso, que además les puede sacar de su zona de confort. Un buen subordinado sabrá mejor a lo que me refiero que sus superiores. Aunque el entorno corporativo suele estar caracterizado por la competitividad y la posibilidad de escalar posiciones, a todo el mundo no le interesa ni necesita formar parte de esta dinámica.



Los subordinados sin responsabilidades tienen la suerte de no pensar en los demás.

Para muchas personas, desempeñar un trabajo que les gusta es mejor que conseguir un ascenso

Hay muchos tipos de trabajadores. Todos hemos coincidido con el típico compañero que siempre se pone malo antes o después de un puente. Estos empleados nunca cambiarán. Pero la mayoría de nosotros intentamos alcanzar un equilibrio entre hasta qué punto nos sentimos responsables de nuestro equipo y hasta dónde debemos centrarnos en nuestras necesidades. Es normal que en algunos casos queramos ayudar a nuestros compañeros si tienen una gran carga de trabajo o cubrir a alguno que esté enfermo. Lo malo es si ese tipo de situaciones se dan por una gestión deficiente, ya que puede ser muy desagradable encontrarse en esas situaciones.

La segunda conclusión es que para ser un subordinado eficiente es necesario tener una buena relación con

los superiores. ¿Es nuestra responsabilidad que esa relación sea fluida? Cuando les pregunto a los subordinados, todos creen que la responsabilidad viene de arriba, ya que es de donde llegan las órdenes. En su opinión, nuestra productividad es responsabilidad de ellos. No estoy de acuerdo. Los subordinados desempeñan una función a la hora de hacer que una relación funcione. Los superiores necesitan personas honestas a su alrededor. Un buen subordinado se implica en su trabajo, con el equipo y con los objetivos de la empresa, pero no tiene miedo de decirle a su superior si algo va mal. Es cierto que es más fácil en la teoría que en la práctica, pero así debería ser porque lo cierto es que para los directivos los problemas suelen ser una verdadera pesadilla. En mi caso, espero que mi carrera como jefe vaya mejor que en mi primer intento, hace veinte años. En aquel entonces, era un joven periodista con un ascenso quizás algo prematuro. El primer día, el redactor a mi cargo con mas experiencia lanzó una declaración de intenciones. “No te ofendas, pero no voy a hacer caso de lo que digas. No recibo órdenes de alguien más joven que yo”.

NOMBRAMIENTOS

Director general de T-Systems Iberia



Osmar Polo

Cuenta con más de 20 años de experiencia en el mercado de las TI. Ha trabajado en Ernst & Young, Sun Microsystems y Volkswagen. Graduado en CC Económicas en la Univ. de Sant'Anna, MBA por la Univ. de Sao Paulo y PDD por IESE, tiene un programa de dirección en transformación digital por el IMD.

Directora general de Wiko Iberia



Teresa Acha-Orbea

Licenciada en ADE, Estrategia y Márketing por la Universidad de Navarra, cuenta con un MBA por la Universidad de Deusto, así como otros cursos realizados en la Universidad de Birmingham y el Boston College, con los que se ha especializado en dirección de empresas y liderazgo.

Director de operaciones de BrasayLeña



Eduardo Maroto

Hasta la fecha director de operaciones y de compras del grupo de restauración Do Eat, Maroto cuenta con cerca de 20 años de experiencia en grandes grupos de restauración como Sodexo, Viandar de Sota, Cibus Restauración o Compass Group, en la que lideró las líneas estratégicas de operaciones en universidades.

Directora general de Corpfin Capital



Ana Granado

Miembro de RICS, Granado es licenciada con honores en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Habilidades Directivas por la Universidad Comercial de Deusto. Además, cuenta con el Programa Avanzado en Finanzas Corporativas de IE Business School.

'Head of supply chain logistics' de Henkel Ibérica



Henrique Machado

Machado asume este cargo en la división de 'laundry & home care'. Ing. químico por el Inst. Superior Técnico de Portugal, en 2000 formó parte de una multinacional alemana del sector de la automoción y, tras siete años, fue nombrado responsable de logística de Portugal, cargo que ocupó durante diez años.

Director regional en Canarias en Redexis Gas



Orlando Viera

Ing. industrial y Máster en PRL, cuenta con más de 27 años de experiencia en empresas de ingeniería y ha desarrollado su actividad en países de varios continentes. Redexis Gas desplegará infraestructuras de aire propanado en 8 municipios, a los que destinará una inversión de 480 millones de euros.

Director general adjunto de HomeServe Asistencia



Luis Vial

Ldo. en Comercial y Márketing por ESIC, se incorporó a la compañía hace 9 años procedente del Grupo Logista. Director de gestión y director de redes, tras la organización de la empresa en dos líneas de negocio, pasó a HomeServe Asistencia como director de prestaciones.

'Global Managing partner' de McKinsey & Company



Kevin Sneider

Ha trabajado en McKinsey durante 26 años. Se unió a la firma en Londres en 1989. Cursó sus estudios en la Harvard Business School y ha recibido becas Baker y Fulbright y en la Univ. de Glasgow. Es miembro del comité operativo global de la firma y antes presidió su comité de clientes del consejo de accionistas.

Socio responsable del área de Strategic Finance de Axis



José Luis Álvarez

Cuenta con más de 17 años de experiencia en consultoría empresarial. Antes de orientar su carrera al 'strategic finance', dentro de Axis Corporate, se encargó de liderar procesos de consultoría de gestión en áreas de servicios financieros a través de la digitalización del asesoramiento financiero.

Director comercial del área de 'health' de Mercer



Gonzalo Villarig

Licenciado en Derecho por la Universidad de Zaragoza, cuenta con un Máster en Recursos Humanos Compensación y Beneficios por el Centro Europeo de Estudios y Formación Empresarial, Garrigues & Andersen y PDD por IESE. Ha trabajado durante 13 años en Page Group como 'key accounts director'.