

3 formas de desarrollar su influencia en un nuevo trabajo

Luis Velasquez y Jenny Fernandez

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Cuando nos ascienden a la dirección o conseguimos un puesto de liderazgo en una nueva empresa, muchos de nosotros nos preguntamos: ¿Cómo puedo arrancar en ritmo, añadir valor y ser reconocido?

El primer paso suele consistir en que demuestre sus capacidades logrando una victoria rápida y temprana. Usted quiere probarse a sí mismo, ofrecer resultados y mostrarle a su empleador que tomó la decisión correcta al invertir en su crecimiento.

Sin embargo, es fácil enfocarse demasiado en el resultado y olvidarse de establecer relaciones importantes con su equipo y colegas. Esto puede tener consecuencias negativas para usted como líder, resultando en puentes quemados, personas con exceso de trabajo y baja moral.

He aquí cómo enfocarse tanto en los resultados como en las relaciones.

Empiece construyendo confianza. Antes de que pueda dirigir a las personas, necesita formar conexiones con ellas. Esto comienza construyendo una base de confianza. En un papel gerencial, usted es menos un hacedor y más un facilitador que empuja a otros a tener éxito. Como tal, debe ejercer un tipo de liderazgo diferente. Sus subordinados directos, compañeros y superiores necesitan confiar en su autenticidad, empatía y capacidad para empoderarlos como alguien que se preocupa por ellos, por su crecimiento y por el desarrollo de la empresa.

Priorice las reuniones personales con cada uno de sus subordinados directos y compañeros. Conózcalos y hágales preguntas como: ¿Qué significa el éxito para ti? ¿Cómo mides el progreso? Sus respuestas lo ayudarán a comprender mejor sus motivaciones, aspiraciones y objetivos. Tenga claras sus propias metas y expectativas, para que sus subordinados directos comprendan cómo se verá el éxito en sus funciones. Proporcióneles una hoja de ruta para ello.

Cuando se reúna con partes interesadas de mayor nivel dentro de su organización, vaya preparado con una propuesta de ascensor: una visión sucinta de cómo es el éxito de los proyectos o iniciativas en los que está pidiendo a otras personas que participen.

Este artículo es útil para:

- *Establecer relaciones importantes con su equipo y sus colegas.*
- *Construir confianza.*
- *Escuchar para ampliar su perspectiva.*

Usted quiere probarse a sí mismo, ofrecer resultados y mostrarle a su empleador que tomó la decisión correcta al invertir en su crecimiento.

Esté abierto a que influyan en usted. Las personas de todos los niveles quieren saber que son relevantes. Nada envía una señal más fuerte que una persona que está abierta a escuchar y aprender de las perspectivas y opiniones de los demás. Como líder, su papel ha cambiado del de un solucionador de problemas al de un influenciador. Ya no es necesario que tenga todas las respuestas; su trabajo es capacitar y empoderar a los demás para que resuelvan los problemas.

Escuche más de lo que habla, especialmente cuando participe en conversaciones potencialmente difíciles. Crear una cultura que permita a su equipo expresar sus ideas y proponer sugerencias conducirá a mejores soluciones. Escuchar para ampliar su perspectiva permite que los demás se sientan valorados y comprometidos, aumentando así su influencia y eficacia como líder.

Adapte su mensaje a su audiencia. Elabore un mensaje teniendo en cuenta a su público, para atender sus necesidades específicas y asegurarse de que escuchan lo que usted les dice. Muy a menudo, las personas se centran en el contenido que comparten y no en cómo lo transmiten.

Cuando conozca a su nuevo jefe, equipo directivo o subordinados directos, averigüe sus estilos de comunicación, sus comportamientos y los valores que hay detrás de esos comportamientos. Si su jefe tiene fama de ser un narrador y un pensador de grandes ideas, elabore su mensaje como una historia que destaque soluciones innovadoras y el impacto estratégico global que tendrá en la empresa.

Es fácil enfocarse demasiado en el resultado y olvidarse de establecer relaciones importantes con su equipo y colegas. Sin embargo, esto puede tener consecuencias negativas para usted como líder.

Sobre los autores:

Luis Velasquez, MBA, Ph.D., es un instructor ejecutivo que trabaja con líderes de alto nivel y sus equipos para volverse más cohesionados, efectivos y resilientes.

Jenny Fernandez, MBA, es ejecutiva de marketing, instructora de liderazgo y profesora adjunta en Columbia Business School y en New York University.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com