

Usted ahora es un líder. No les va a agradar a todos

Martin G. Moore

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

**LIDERAZGO
Y GERENCIA**

Si usted es un nuevo directivo, probablemente siente un ardiente deseo ser apreciado y aceptado por su equipo. Es la naturaleza humana. Usted quiere ganarse la aprobación de la gente, mantenerlos contentos y demostrar todos los atributos deseables de un gran jefe.

Sin embargo, considere sus responsabilidades básicas: Presionar a su equipo para que alcance niveles más altos; entrenar a las personas de forma individual; establecer objetivos colectivos e individuales; tomar decisiones difíciles; negociar; resolver tensiones para desbloquear el pensamiento diverso. La mayoría de estas tareas implicarán algún tipo de conflicto, y ninguna de ellas irá de la mano con ser apreciado. Si no se siente cómodo con eso, le costará hacer bien su trabajo y ganarse el respeto de los demás.

El ADN que sustenta un equipo de alto rendimiento son los individuos de alto rendimiento. Sacar lo mejor de cada persona requerirá que usted tenga innumerables conversaciones directas, honestas y empáticas. Algunos líderes nunca dominan esto. Pasan años evitando la confrontación hasta que es prácticamente imposible ignorarla. Esto es un asesino de carreras.

Ahora mismo, quizá hay una conversación que usted está posponiendo. Si no quiere que su carrera se tambalee, deje de racionalizar y evitar. Empiece a desarrollar la disciplina de proporcionar a su equipo la retroalimentación que necesitan para tener éxito.

Si transmite sus palabras con compasión, el equipo percibirá que usted tiene sus mejores intereses en mente. Si la gente confía en usted y lo respeta, no hay nada que no pueda decirles. Su capacidad mutua para mantener este tipo de conversaciones pronto se convertirá en la base de sus logros colectivos.

Estas lentes pueden ayudarlo a iniciar una conversación potencialmente difícil con el miembro de su equipo.

1. Tiene el deber de cuidar a su gente. El liderazgo competente es un derecho, no un privilegio. Usted es responsable del bienestar físico y mental de su gente, mientras estén a su cargo. Si aprende a ponerse en los zapatos de su gente, su deber de cuidarlos superará su miedo a darles una retroalimentación crítica.

Este artículo es útil para:

- *Establecer objetivos colectivos e individuales.*
- *Dar retroalimentación constructiva.*
- *Tomar decisiones difíciles.*

El liderazgo competente es un derecho, no un privilegio. Usted es responsable del bienestar físico y mental de su gente, mientras estén a su cargo.

2. No se puede obtener resultados con un equipo deficiente. Es imposible construir un equipo de alto rendimiento a menos que pueda desafiar, entrenar y confrontar a su gente para sacar lo mejor de ellos. Los líderes fuertes ponen su compromiso con la construcción de la capacidad y rendimiento del equipo por encima de cualquier miedo, ansiedad o incomodidad que ellos mismos puedan experimentar.

3. Su gente merece la oportunidad de mejorar. Decidir no dar una retroalimentación constructiva a su gente, porque no quiere herir sus sentimientos o porque teme desagradarles, les roba la oportunidad de mejorar. Si les da la retroalimentación que necesitan, les hará un regalo increíble: la oportunidad de cambiar la trayectoria de sus carreras.

4. Todo el mundo conoce a las personas de desempeño fuerte y débil. Cuando los mejores profesionales ven que se tolera el bajo rendimiento, se desencantan. Al final, la gente buena se va y la mediocridad se convierte en la norma. No gestionar el rendimiento individual lo señala como un líder débil, y a nadie le gusta trabajar para un líder débil.

5. ¿Qué pasa si tiene que despedirlos? A veces, cuando las personas deciden no alcanzar el nivel requerido, usted debe tomar la difícil decisión de despedirlas. Antes de seguir este camino, debe estar seguro de que ha hecho todo lo que estaba en su mano para ayudarles. Dar retroalimentación a tiempo y con frecuencia le dará esta confianza.

Los líderes fuertes ponen su compromiso con la construcción de la capacidad y rendimiento del equipo por encima de cualquier miedo, ansiedad o incomodidad que ellos mismos puedan experimentar.

Sobre el autor:

Martin G. Moore es fundador de Your CEO Mentor.



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