

# El Poder y el Uso Inteligente de la Influencia

Hacer que los integrantes de su equipo den su máximo potencial es una de las principales tareas de un líder. La entrada de los millennials en el mundo laboral ha cambiado muchos de los parámetros establecidos en este sentido. En general, aprueban y entienden menos la jerarquía que generaciones anteriores y, en paralelo, sienten la necesidad de estar más cerca de los clientes; las organizaciones tienden a adoptar estructuras más horizontales. [Ser un líder para un millennial](#) no significa necesariamente ser un CEO; su definición es más abierta, menos jerárquica; quieren ser líderes transformacionales que desafían e inspiran a otros y marcan una diferencia en el mundo. Para ellos las *soft skills* son clave para el éxito. Las generaciones anteriores que ahora ocupan posiciones de liderazgo deberán adaptarse a estas nuevas expectativas.

El liderazgo tiene que evolucionar y cambiar para obtener mejores resultados, abandonar la rigidez estructural de la jerarquía y orientarse más hacia el poder de la influencia y la capacidad de generar confianza. La influencia es moralmente neutral (puede ser usada para bien o para mal), pero siempre involucra tanto las relaciones como los resultados. Se puede influir sin ser un líder y se puede liderar sin influir, pero no se puede ser un buen líder sin influir. El liderazgo surge de la autoridad, la influencia nace de la conexión. Si las personas se sienten conectadas, se abren a la influencia de otros.

El liderazgo es más necesario, se transforma y tiende hacia el modelo del [liderazgo femenino](#), en el que la influencia y el soft power se maximizan para obtener el máximo rendimiento del equipo y de los individuos involucrados en un proceso de toma de decisiones que se vuelve compartido, dirigido, influido.

En el mundo actual será esencial dejar libertad, delegar y colaborar, motivar a los empleados, creando sinergias dentro y fuera de la empresa. El liderazgo en este sentido requiere cooperación con y entre los trabajadores.

Se valoran cualidades tales como la empatía y la comunicación personal, influir en los demás y hacerlos converger hacia resultados y objetivos comunes.

El involucramiento y la participación de los empleados aumentan la productividad y tiene efectos positivos sobre el rendimiento y la resiliencia de las personas y de las empresas; pero para mejorar la productividad se tiene que actuar tanto sobre el manager, como sobre el empleado. Para realizar programas de mentoring eficaces es necesario el compromiso real de los directivos y una aplicación constante y a largo plazo de todos los departamentos.

# El Poder y el Uso Inteligente de la Influencia

Es importante llevar a cabo un análisis del clima de la empresa y, en base a los resultados, implementar acciones de adaptación y programas de coaching y mentoring.

En una organización donde el control es dominante:

- Las ideas del líder ganan siempre a las ideas del equipo.
- El equipo sigue, pero solo por necesidad (para cobrar a fin de mes o por secuestro en el proyecto).
- El cambio ocurre por miedo e intimidación, no por motivación y convicción. Lo que disminuye la cantidad y velocidad de los cambios.
- Las personas son administradas en lugar de lideradas.
- Los miembros del equipo se sienten poco apreciados y, a menudo, infravalorados, en lugar de potenciados.
- El compromiso es débil, el agotamiento es frecuente.

En una organización donde la influencia es dominante:

- El objetivo final es lo mejor para la organización o para el equipo, no para el individuo.
- El espíritu de equipo se desarrolla a medida que crecen las relaciones y la confianza.
- Seguidores y otros líderes son atraídos hacia el equipo.
- El reclutamiento y desarrollo del liderazgo es un esfuerzo continuo.
- El cambio se promueve a través del deseo y la motivación, no por obligación. La velocidad y profundidad de los cambios es mucho mayor.
- La organización cuenta con los recursos ampliados de un equipo formado por personas únicas.
- Las personas se sienten empoderadas y apreciadas.

# El Poder y el Uso Inteligente de la Influencia

A través de su influencia una persona puede inspirar a otras a seguirle, a comprometerse con una visión compartida. Este tipo de liderazgo no requiere necesariamente poder de posición, o mejor dicho es mayor que el poder de la posición. Las personas influyentes combinan otro tipo de poder con sus habilidades para ganar estatus en un grupo, y cuanto más estatus tiene una persona más influencia y liderazgo puede ejercer. Los mejores líderes poseen rasgos como la confiabilidad y la capacidad de comunicación y los complementan con una autoridad legítima y reconocida, que transforma a los managers en líderes.

## Referencia:

Raya, A. (2018). El poder de la influencia, más allá del liderazgo. Recuperado de:  
[Http://andresraya.com/el-poder-de-la-influencia-mas-alla-del-liderazgo/](http://andresraya.com/el-poder-de-la-influencia-mas-alla-del-liderazgo/)