



¿CÓMO AFRONTAR UN ASCENSO?

MARES RUÍZ, Carla

Fecha de publicación: 29.11.2017

La SUNAT no se identifica necesariamente con las opiniones, comentarios, recomendaciones, conclusiones u otras expresiones vertidas por los autores, siendo éstas de su exclusiva responsabilidad; tampoco son vinculantes ni comprometen los objetivos, programas y acciones de la SUNAT. Del mismo modo, dichas expresiones no constituyen, en ningún aspecto o circunstancia, la posición oficial de la SUNAT, estando prohibido citarlas como tales en cualquier publicación, bajo responsabilidad. Toda cita o mención que se haga del presente documento se debe hacer citando la fuente y respetando la normativa vigente en materia de derechos de autor.



¿Cómo afrontar un ascenso?

...



PhD Carla Mares | [Follow](#)
Tax lawyer & professor

25

2

0

Tomando las riendas de nuestro crecimiento laboral

Un ascenso siempre es una buena noticia, pero hay efectos colaterales que puede traer consigo y hay que saber manejarlos. En determinadas ocasiones un ascenso puede enrarecer el clima laboral y la misma oficina puede tornarse en un espacio difícil para quien experimenta un upgrade. La compañía juega un papel importante en el escenario propuesto. La meritocracia debe ser un valor y una práctica dentro de toda organización. Por ello,

comunicar adecuadamente las metas y objetivos que tienen los miembros de la compañía; **evaluarlos** de forma permanente y con criterios claros; **transparentar** los procesos de evaluación de desempeño; promover una sana competencia entre sus colaboradores; son algunas de las acciones que la compañía podría tomar para facilitar que las promociones internas se realicen del mejor modo, minimizando el riesgo de afectar el clima laboral.

Sin embargo, aun cuando la compañía tome en cuenta todo lo anterior, la nueva configuración del equipo de trabajo bajo el liderazgo de alguien que antes era un par puede generar distintas respuestas emocionales. Los celos suelen ser una de estas respuestas y pueden darse no solo por un ascenso, sino también por el mejor desempeño de un par o un mayor reconocimiento que éste pueda recibir del jefe. La inteligencia emocional juega un papel fundamental para poder llevar bien este tipo de situaciones. Pues así como pueden generarse celos alrededor de



trabajo.

La clave está en seguir siendo el mismo y considerar a los pares como colaboradores que hacen posible el llegar a las metas trazadas. Ver a quienes nos rodean como un **equipo de trabajo**, en el que todos suman desde los distintos roles que tienen. Aun cuando la nueva posición haga que los pares se convierten en supervisados, la naturalidad y confianza deben prevalecer. No creerse superiores es fundamental. El ascenso si bien debe responder a unos méritos, también concurren otros muchos factores para definirlo (entre ellos, la oportunidad). Es fundamental no despreciar ni infravalorar, consciente o inconscientemente, a quienes estaban en nuestra línea y ahí se quedaron. Sentirse agradecido con el ascenso, reconociendo nuestras fortalezas pero también nuestras debilidades, permite que podamos apoyarnos de manera efectiva sobre quienes nos sostienen, que son aquéllos que harán posible el cumplimiento del nuevo rol que asumimos dentro de la empresa.

Si hay energía, motivación y claridad en los objetivos es fácil conducir al equipo hacia una misma dirección. (...) El líder debe aprender de todos y potenciar sus competencias con la ayuda de su equipo.

La distancia jerárquica que marca un ascenso debe darse de modo natural. No hay recetas para tener éxito en esta transición. Todo va a depender de qué relación llevaba el nuevo jefe con cada uno de los que antes fueron sus pares. Como recomendación general vale decir algo antes mencionado: si bien el reconocer los propios méritos es importante, no puede admitirse la actitud soberbia de pensar que somos mejores que los demás. Una actitud así se percibe y puede enrarecer el clima laboral, jugando en contra de quien estrena una posición de mayor jerarquía. Incluso puede motivar que personas valiosas dejen la compañía, pues el buen relacionamiento y la sintonía que se tenga con el jefe son fundamentales cuando se valora el trabajo que se tiene.


¿Qué hacer cuando se asume un nuevo cargo? Conocer las nuevas funciones, el nuevo entorno y el nuevo equipo de trabajo son parte esencial de la curva de aprendizaje en el cargo que se estrena. **La paciencia y la prudencia** son virtudes que deben acompañar esta etapa. La tentación de querer actuar con rapidez y hacer los cambios que vemos necesarios para mejorar el área o llegar a los objetivos propuestos, no puede nublar el horizonte. Hay que tomar las cosas con calma; eso no quiere decir tener una actitud pasiva o pactar con la dejadez o la mediocridad. Ser prudentes. Todo cambio y/o mejora compromete personas; eso no lo podemos olvidar. La autoridad se gana. El liderazgo se ejerce. Ninguno de estos conceptos viene asociado de forma automática a la posición que se ocupa. Eso no lo podemos olvidar. De otro lado, la madurez y la discreción de quien ejerce un cargo de confianza y/o una posición de liderazgo en una organización son esenciales. Más aún cuando se trata del manejo de la información y la toma de decisiones que involucran a las personas con quienes se tiene un vínculo de amistad. Entender que el ámbito laboral es distinto de otros espacios y que nos debemos a una tarea que se nos ha confiado es básico para desempeñarnos adecuadamente en nuestra nueva posición. La amistad y el trabajo no deben entrar en conflicto si sabemos distinguir lo que cada uno de ellos exige. Si en el camino, por un mal entendimiento de lo que es la amistad o de lo que uno le debe al otro por ser amigos, surgen estos conflictos será el



Finalmente, tener en cuenta el *feedback* del antecesor en el puesto, cuando esto sea posible, es útil. Pero no podemos quedarnos en ello. El pasado nos tiene que servir para aprender pero lo importante es mirar hacia adelante, visualizar el futuro y enfocarnos ahí. La organización tiene una oportunidad inmejorable cuando genera cambios en las posiciones; la presencia de una nueva persona como líder de un equipo puede facilitar que se generen los cambios que espera. Si hay energía, motivación y claridad en los objetivos es fácil conducir al equipo hacia una misma dirección. El nuevo líder debe contar con el conocimiento, la experiencia y el desempeño individual de sus colaboradores. Ésta es la clave del éxito. Los objetivos se alcanzan, e incluso se superan, cuando el líder se apoya en su equipo. El líder debe invertir tiempo en el contacto, en el roce, en la interacción con sus colaboradores. Solo así conocerá sus competencias, habilidades, fortalezas y, también, sus espacios de mejora. Dimensionar esto adecuadamente le permitirá saber lo que les puede pedir y qué posiciones deben ocupar para que puedan lograr su mejor desempeño. El líder debe aprender de todos y potenciar sus competencias con la ayuda de su equipo.

Apuntes preparados para artículo publicado en Gestión (29 de noviembre del 2017)


Publicado por

 **PhD Carla Mares**
Tax lawyer & professor
Carla
Mares

[Seguir](#)

2 comments


[Sign in](#) to leave your comment

 **PhD Carla Mares**
Tax lawyer & professor
Carla
Mares

3 años

Sin duda! Esos retos que se presentan en la vida laboral son las que mejoran el perfil profesional

[Recomendar](#) [Responder](#)

 **Martin Olivares**
Especialista, en Design Thinking, Innovación, Transformación Digital, Marketing Digital, Metodologías Ágiles y TIC.
Martin
Olivares

3 años

PhD Carla Mares que gran artículo. Siempre es normal que los cambios produzcan miedos que luego se transforman en energía para afrontar retos mayores.

[Recomendar](#) [Responder](#)
