

# **Nuevo Management**

**Gestión de la influencia**

# Gestión de la influencia

**Aprender sobre los mecanismos que intervienen en la gestión de la influencia es clave para manejarse en la complejidad.**

La Era de la información en la que estamos inmersos requiere que nuevos enfoques desplacen a ciertos hábitos y costumbres adquiridas que estaban basadas en unas creencias concretas sobre la visión del mundo, así como de las personas. La Ciencia y la Tecnología nos están aportando conocimientos relevantes, sobre todo desde mediados del siglo pasado que comenzaron en la 2ª mitad del siglo 19, que no podemos ignorar.

Estos nuevos conocimientos están desplazando viejas creencias que todavía siguen activas en nuestras conductas o en nuestra forma de gestión pero que de alguna manera nos dificultan o perjudican, en los diversos ámbitos o situaciones de nuestra vida. El nuevo conocimiento es el que Nuevo Management intenta trasladar de una forma aplicada, facilitando una comprensión de los mismos que acelere el cambio y permita a las personas una mejor eficacia y satisfacción en su gestión personal, (intra e inter personal, de naturaleza individual), además de su gestión profesional y societal.

Una de las vías convenientes de autoconocimiento que conducen a una mejor comprensión para interactuar dentro de la complejidad que exigen los distintos entornos o ámbitos en los que interactuamos en nuestra vida, es lo que definió muy bien Gordon W. Allport (1897-1967) como "presencia real, imaginada o implícita de otros".

**¿Por qué referirse a la "presencia" de los otros al referirse al autoconocimiento?** Porque la influencia de los demás está presente de una u otra forma en nuestros procesos cognitivos más de lo que nos pensamos y la tenemos muy en cuenta, aunque a veces no seamos conscientes de ello, del mismo modo que nosotros influimos en los demás.

**Presencia "real":** Es la que se refiere a la "presencia física" de otros. Por ejemplo, una persona que actúa ante una audiencia. Esto puede influir consiguiendo un mejor rendimiento en la audiencia y en otros casos lo empeora. Dentro de este tipo de presencia se distingue la co-actuación, que se refiere a realizar alguna actividad en compañía de otros; por ejemplo, hacer spinning (pedalear en una bicicleta estática) en compañía de otras personas. Está comprobado que cuando la tarea que se hace en compañía no es muy compleja, se consigue mayor rendimiento que solo; sin embargo si la tarea requiere concentración o es muy compleja el rendimiento es menor que solo.

**Presencia "imaginada":** Este tipo de presencia se refiere a la "representación mental de los otros", en como manejamos la representación que hacemos ante los demás o como la percibimos. Un ejemplo sencillo es lo que conocemos como "el que dirán" que influye a muchas personas de forma que pueden modificar su comportamiento o toma de decisiones en base a ello. Lo peor de esto, es que ese comportamiento basado en "el que dirán" es lo que nosotros imaginamos que pensarán o esperan de nosotros, pero que generalmente luego nunca coincide. La presencia

“imaginada” es la antesala de muchos procesos relacionados con la percepción, la memoria, los prejuicios, estereotipos, etc.

**Presencia “implícita”:** Para recibir la influencia de otros no es necesario que físicamente estén presentes, basta con que estén sus productos. Por ejemplo, las normas sociales, el status, el poder, las modas, las instituciones, etc. Nos comportamos en muchas ocasiones obedeciendo de forma automática, porque tenemos asumidos ciertos comportamientos o normas sobre “cómo hay que ser”, “cómo hay que vestirse”, “cómo hay que tratar a un jefe”, por ejemplo. También la presencia implícita puede darse a la par que la imaginada, como sería el caso de un niño que ve en una película a “Superman” y luego lo imitará en sus juegos o yendo más allá, en algunos comportamientos que puede adoptar. Se ha comprobado que existe correlación en que los niños que ven imágenes agresivas y su comportamiento posterior agresivo.

Existen *procesos de naturaleza individual*, que tienen lugar dentro del individuo que proporcionan la interpretación, explicación y evaluación que hacemos sobre la información que obtenemos del entorno y que puede traducirse después en un determinado comportamiento o en la formación de un esquema mental concreto que nos servirá como referencia. En dichos procesos interviene la influencia recibida de los otros de forma implícita, real e imaginada.

Otros *procesos son de naturaleza interpersonal*. Pueden surgir de la relación misma, a lo que se denomina *emergentismo*; por ejemplo, una relación íntima o de pareja; para diferenciarlos de los *grupales* que suelen tener una estructura y organización definida, normalmente por la asignación de roles entre los componentes del grupo. Como ejemplos podríamos mencionar una familia, un equipo deportivo, etc.

Los *procesos de naturaleza social* son los que más capacidad de influencia tienen en las relaciones entre personas, forman parte de ella las estructuras sociales de estatus, poder, costumbres, cultura, etc.

Los *procesos de naturaleza biológica*. Son procesos que suceden en nuestro organismo, como sustrato biológico del que estamos hechos, que pueden ser causa de comportamientos o que pueden influir en ellos. La presencia de los demás también nos influye en el organismo, bien sea como hábitos que potencien nuestra salud, como lo contrario, por ejemplo.

Muchas veces, la motivación o la capacidad que tenemos en ciertas situaciones pueden ser fruto de las diversas influencias mencionadas sobre la presencia real, imaginada o implícita de otros. En algunos casos pueden ser el motor de las mismas y en otras pueden ser el factor que limita mejores resultados, básicamente por su aspecto no consciente.

El aprendizaje para tu mejor gestión influirá en la mejor gestión de los otros.

**Referencias bibliográficas:**

Elena Gaviria Steward et al. (2009). Introducción a la Psicología Social. Madrid: Uned

Allport, G. W. (1954, 1968, 1985.) The historical background of Social Psychology. En G. Lindzey y E. Aronson (Eds.), Handbook of Social Psychology (3ª ed. Vol. 1) Nueva York: Random House

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## Próximas actividades en Barcelona y Madrid

### Executive Building<sup>®</sup>

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

#### PATROCINADORES

mente sistémica

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)