

¿Cómo te afecta lo que piensan de ti en la oficina?

Conocer la opinión que tienen tu jefe y tus compañeros sobre tu forma de trabajar, te ayudará a desarrollar tu carrera y a avanzar en tu empresa.

Alba Casilda. Madrid

Haber estudiado en alguna de las universidades con mejor reputación, ser experto en un área muy demandada o dominar varios idiomas. Todo esto te puede abrir muchas puertas en el mercado laboral, pero de poco sirve si tu actitud en la oficina no es la correcta o si a tu jefe y a tus compañeros no les gusta tu forma de trabajar. Es cierto que no se puede vivir siempre de la opinión de terceros, pero conocer las impresiones de aquellos con los que trabajas diariamente, te ayudará a avanzar en tu empresa.

“Por muy competente que sea una persona, si su comportamiento ante su trabajo es conflictivo, todas sus competencias no servirán absolutamente para nada. Por ello, hay determinadas actitudes que no se perdonan como la negatividad, la crítica destructiva, la falta de compromiso, el individualismo o la falta de respeto”, manifiesta Genoveva Vera, *coach* ejecutiva experta en liderazgo. Todo ello ocasionará una situación de rechazo, ya que nadie quiere estar cerca de compañeros en los que no puede confiar. Lo mejor en estos casos es mantener una conversación con tu jefe enfocada en tu trabajo diario y en tu relación con el resto del equipo.

Pero no hace falta llegar a momentos tan extremos para que hables con tu superior y así conocer su opinión. Por ejemplo, puedes hablar con él para expresarle tus deseos de crecimiento y de mejora profesional, y aprovechar esa conversación para pedirle que te explique si está conforme con tu rendimiento. “También está muy bien visto que le propongas que sea tu mentor en algún área en la que quieras mejorar y en la que él sea experto. No se trata de hacer la *pelota*, sino de aprovechar la experiencia que tienen los superiores”, añade Vera.

Además, no hay por qué esperar a las entrevistas de final de año para recibir la valoración del jefe, ya que se pueden estar cometiendo errores y no ser consciente de ello. “Acos-



Se pueden convocar reuniones para que todos expresen su opinión.

Hay actitudes que no se perdonan en un equipo como la negatividad o la falta de compromiso

tumbrarnos a pedir un análisis sobre nuestro rendimiento de forma periódica— por ejemplo, una vez al trimestre—, ayuda a evitar sorpresas de última hora y genera una cultura de *feedback* que se convierte en un claro impulso en la organización”, asegura Luis Goyanes, director de People Excellence, quien matiza que para que esa conversación sea productiva debe enfocarse hacia el futuro.

A la hora de dirigirte a tus compañeros has de pedirles que sean constructivos, así como que destaquen las funciones que haces bien para que puedas seguir reforzando esas cualidades. Según Goyanes, se debe realizar un ejercicio de *feedback* cruzado para que to-

Puedes pedir a tu jefe que te valore de forma periódica, no hace falta esperar a la evaluación anual

dos expresen sus impresiones: “Puede ser una reunión específica en un contexto informal en la que se analicen las áreas a mejorar y se potencia la relación de equipo”.

Otras fórmulas

En una conversación se pueden aclarar muchos aspectos, pero también puedes tener en cuenta otras variables que cobran mucha importancia en el panorama laboral y que te ayudarán a saber cuánto confían en tu trabajo. Por ejemplo, observa si dejan de otorgarte proyectos de mayor responsabilidad o si te quitan algún encargo para ofrecérselo a otro sin darte explicaciones claras. “Hay un indicador que suele ser infalible y que no es

Los rumores en el día a día de la compañía

Los rumores se dan en todas las oficinas y es muy probable que afecten a tu trabajo diario si no los sabes gestionar bien. En cierto modo son un fenómeno natural, ya que, por ejemplo, los empleados tienden a completar la información oficial cuando ésta no se ha transmitido de manera clara o cuando va a haber cambios en su departamento. Para que los chismes no alteren tu forma de trabajar, debes tomarlos con cautela y saber distinguir hasta qué punto han sido fruto de la imaginación de algún compañero. Igualmente, si eres tú el que está en el centro de esos rumores, debes contrastar lo que se está contando y determinar si los asuntos son ciertos o no.

otro que el tipo y el grado de confidencialidad de la información a la que te dan acceso. En las organizaciones ganar en confianza y responsabilidad va aparejado con tener acceso a contenidos clave”, asegura el experto de People Excellence.

Buenas noticias

Si te han dado una mala valoración, lo más oportuno es que actúes de forma inmediata, admitas la equivocación y la tengas en cuenta para que no vuelva ocurrir. Sin embargo, no sólo hay que saber asimilar las críticas, también hay que gestionar las buenas noticias. Por ejemplo, puede ser una promoción o que te encarguen un proyecto estratégico. Según Vera, en estos momentos, además de agradecer la confianza que se ha depositado en ti, es muy importante que preguntes por las expectativas que generas y así saber cómo debes trabajar para que el proyecto sea un éxito.

Indraventures, una iniciativa por y para las ‘start up’

M. Mateos. Madrid

El interés de las organizaciones por el mundo *start up* ha pasado de ser una moda a una apuesta con nombre y apellidos. Esta vez es Indra la que mueve ficha para contribuir al ecosistema emprendedor y sacar una ventaja competitiva de su talento y del que fluye en su entorno. La firma global de consultoría y tecnología acaba de lanzar un nuevo modelo de innovación con el que pretende ampliar y reforzar su conexión con los ecosistemas tecnológicos. *Start up*, emprendedores con ideas, grupos de investigación de las universidades, los profesionales de Indra y expertos multidisciplinares del mundo son los actores principales de este proyecto que nace con una vocación a largo plazo.

Además de promover un cambio cultural claro, la primera fase prevé la creación de un Comité de Innovación como órgano de gobierno, un cuadro de mando para hacer el seguimiento y analizar el impacto de las diferentes medidas e iniciativas, así como la puesta en marcha de Indraventures. Desde esta nueva unidad gestionará el intraemprendimiento y pretende estrechar y agilizar la colaboración con *start up*, *spin offs*, universidades y centros tecnológicos.

Representantes de unidades corporativas, directores de las unidades de negocio y expertos tecnólogos de la compañía integrarán el comité de innovación que se encargará de gobernar el modelo y supervisar su funcionamiento.



Potenciar el intraemprendimiento es el gran reto de Indra.

El nuevo modelo contempla la creación de un comité de innovación

Desde esta nueva unidad Indra estrechará el contacto con nuevos negocios y ‘spin offs’

to. El comité es el órgano de toma de decisiones clave, en el caso de líneas estratégicas de inversión —alineadas con las necesidades de los mercados y las tendencias observadas—, relación con *start up*, desarrollo de iniciativas de intraemprendimiento para empleados de Indra y la gestión de Indraventures.

Esta última unidad se configura como vehículo para estrechar la relación de la compañía con los grupos de interés para el desarrollo del modelo de innovación. Indraventures canalizará iniciativas, acuerdos de colaboración y acciones de incubación y/o aceleración, con el objetivo de identificar, generar e incorporar diferentes soluciones disruptivas y con un elevado potencial de negocio a la oferta de la compañía.

Indra tiene previsto lanzar retos periódicos para dar respuestas a los mercados, crear un canal corporativo para la recogida de ideas y desarrollar una comunidad de innovadores con profesionales de perfil proactivo e innovador.