Menos #anti-managers, mejores líderes



#Anti-Manager

Llega tarde a todas las reuniones (porque su agenda está muy ocupada)

Espera que las cosas pasen por magia (porque las cosas pasan)

Cita reuniones en que se pierde el tiempo (porque hay que tener reuniones)

No sabe lo que pasa realmente en el equipo (porque no se involucra)

No hace *follow-up* de lo que pide (incluso se le olvida que pidió algo)

Te vende las pegas "cachos" como oportunidades de crecimiento ("*step up opportunity*"!)

Se va de vacaciones y te enteras el día antes (no deja nada coordinado)

No sabe cuando le están contando cuentos (pues no hace buenas preguntas)

Descoordina al equipo con pedidos urgentes (porque siempre hay incendios)

No felicita, no reconoce, no comparte el éxito (pues #manager)

Las reuniones de equipo son su monólogo extendido (y siempre dice lo mismo)

Te llama los domingos por cosas que se le olvidaron coordinar en la semana (*really*?)

Plantea sus ideas como verdades (pues "sabe" y "se ve que sabe")

Te saca de tu foco principal (y después te pasa la cuenta)

No pide disculpas cuando se equivoca (porque nunca se equivoca)

Te pide cosas poco claras (y espera que leas su mente)

Cree que lo que te pide es fácil (y espera que lo entregues… ayer)
Pide reportes que nunca ocupará (y ni los mira)
Si algo va bien es por su liderazgo, si algo va mal es por tu trabajo (anti-manager)
Cree que está en la cima de la cadena alimenticia (metafóricamente)
Si estás en una posición de liderazgo y te descubres realizando alguno de estos puntos. **WARNING!!** Le estás haciendo daño a tu equipo. Podrías generar un mecanismo o sesión para escuchar: una encuesta tipo "team barometer", una sesión de trabajo, pedir propuestas de mejora anónimas o pedir ayuda externa.

Si tienes un jefe y sientes que hace alguna de estas cosas. **HUYE!!!** No, no, no…

Aprende del mal ejemplo (lo que no hacer cuando tú seas #manager)
Identifica aquel comportamiento que más impacto tiene en tu bienestar
Pídele ayuda y realiza una propuesta respecto a ese comportamiento (de a uno, no todos juntos). Ejemplo: "Sería genial que pudiéramos anticipar o re-priorizar los otros pendientes. ¿Te parece hacemos un llamado o reunión de 15 min cada vez que haya un cambio de prioridades?"
Menos #anti-managers, mejores líderes.

¿hace-sentido?

Fernando Brierley – Sebastián Balmaceda