FLASH
LEADERSHIP
#10
CADA MANAGER AMBICIOSO DEBE HACERSE ESTAS 6 PREGUNTAS INCÓMODAS

Cuestionarse no es un lujo. Es una disciplina.

Las preguntas que duelen son las que hacen crecer. Si no se las hace, nadie lo hará en su lugar.

PREGUNTA 1 — « ¿Estoy haciendo favoritismo, aunque sea sin darme cuenta? »

El favoritismo es sutil. A menudo damos más oportunidades o más tiempo a ciertas personas sin siquiera darnos cuenta.

Pero eso termina erosionando progresivamente el respeto que el equipo tiene por usted.

Hágase la pregunta honestamente: ¿trato a todos con la misma equidad? ¿Algunos colaboradores se benefician de un trato diferente porque los aprecio más?

« La equidad no se decreta. Se verifica en cada decisión, cada interacción, cada oportunidad distribuida. »

PREGUNTA 2 — « ¿Realmente he creado un entorno donde la gente puede contradecirme? »

Quizás piensa que es accesible porque dice «mi puerta siempre está abierta» o «aquí no hay egos».

Pero si nadie cuestiona sus ideas… si todos asienten…

Entonces no ha construido confianza. Ha construido miedo. La verdadera accesibilidad se mide por el número de personas que se atreven a decirle que está equivocado.

« Si todo el mundo está de acuerdo con usted permanentemente, no es alineación. Es silencio. »

PREGUNTA 3 — « ¿Reacciono a los problemas o construyo sistemas para evitarlos? »

Los grandes managers no se limitan a apagar incendios. Diseñan y construyen organizaciones que impiden que los incendios se produzcan.

¿Trabaja en el caos o toma distancia para trabajar en la visión de conjunto?

Si pasa sus días resolviendo los mismos problemas en bucle, el problema no es el problema. Es la ausencia de sistema.

« Un bombero apaga fuegos. Un arquitecto construye edificios ignifúgos. Usted debe ser el arquitecto. »

PREGUNTA 4 — « ¿Cada persona de mi equipo sabe exactamente cómo es el éxito en su rol? »

Si su equipo no sabe claramente qué significa «hacer bien su trabajo», va a bloquearse, adivinar, o hacer el mínimo.

La claridad es una forma de respeto. Y es su responsabilidad aportarla.

Nunca suponga que es evidente. Lo que está claro en su cabeza no lo está necesariamente en la de su colaborador. Verifique. Siempre.

« La ambigüedad es el caldo de cultivo de la mediocridad. La claridad es el caldo de cultivo del rendimiento. »

PREGUNTA 5 — « ¿Estoy desarrollando a mi equipo o simplemente manteniéndola? »

Hay una diferencia entre un equipo que funciona y un equipo que crece.

Si sus colaboradores hacen lo mismo desde hace un año sin nuevas responsabilidades, sin nuevos desafíos, sin feedback de progresión, no les está desarrollando. Les está manteniendo.

Y un equipo que se estanca termina por irse. Los mejores elementos primero.

« Mantener un equipo es retenerlo. Desarrollarlo es hacer que se quede por elección. »

PREGUNTA 6 — « ¿Mi equipo rendiría si estuviera ausente durante un mes? »

Si la respuesta es no, no ha construido un equipo. Ha construido una dependencia.

La verdadera prueba del liderazgo no es lo que pasa cuando está. Es lo que pasa cuando no está.

Si todo se derrumba en cuanto se va de vacaciones, no es una señal de importancia. Es una señal de fragilidad de su sistema.

« Su mayor éxito como líder es volverse prescindible. »

¿LISTO PARA PASAR DE BUEN MANAGER A EXCELENTE MANAGER?

La Matriz del Líder Completo

Taller gratuito de 45 minutos — Las 4 dimensiones para convertirse en un líder respetado.

✓ Coraje Directivo — atreverse con las decisiones difíciles
✓ Sistemas & Delegación — construir un equipo autónomo
✓ Comunicación & Feedback — tener las conversaciones que importan
✓ Desarrollo humano — hacer crecer a las personas a su alrededor

👉 **Comente « WORKSHOP » y le envío el enlace para participar**

La diferencia entre un buen manager y un excelente manager es la capacidad de cuestionarse. Regularmente. Honestamente. Sin complacencia.

ECOSISTEMA: Este Flash Leadership hace eco al Flash #09 (6 señales), al Coraje Directivo (5 pilares), al Framework de Sistematización, al módulo Cómo Delegar, al Flash #07 (amistad y management), a las 12 Preguntas del Líder y a la Checklist Auto-Evaluación Anual.