FLASH
LEADERSHIP
#07

3 HOOKS A ELEGIR PARA EL CARRUSEL

HOOK 1 : *« Mis 6 reglas para gestionar amigos en el trabajo »*
HOOK 2 : *« Amistad y management: la verdad que nadie le dice »*
HOOK 3 : *« Sí, se puede gestionar a un amigo. Pero no sin estas reglas. »*

Es posible. Pero respetando reglas fundamentales y siendo lúcido sobre la duración.

Gestionar a un amigo es posible. Pero requiere más coraje, más claridad y más lucidez que con cualquier otro colaborador.

REGLA 1 — SI ES INCÓMODO, DÍLO

Nombrar la incomodidad le quita parte de su poder. Hable con su amigo/a desde el principio.

« Esto es nuevo para mí también, pero sé que vamos a encontrar lo que funcione mejor para los dos juntos. »

No hablar de ello no hace desaparecer la incomodidad. La deja crecer en silencio.

« Lo no dicho entre amigos en el trabajo es un veneno lento. Nómbrelo antes de que él le nombre a usted. »

REGLA 2 — NUNCA EVITES LAS PRIMERAS VECES QUE DAN MIEDO

La primera conversación de feedback será difícil. La primera vez que ponga un límite también.

Pero a la décima vez, se ha convertido en un reflejo.

El problema es que nunca llegará a la décima si pospone las primeras.

« El coraje no es la ausencia de miedo. Es actuar a pesar de él. »

REGLA 3 — PRIORIZA LA PROGRESIÓN > LA PERFECCIÓN

Querer ser « el/la jefe perfecto/a » le frenará. Concéntrese en progresar un poco cada semana.

Asuma sus errores y nunca intente hacer creer que tiene todas las respuestas.

Su amigo/a le conoce. Sabe cuándo está actuando un papel. Sea auténtico, no perfecto.

« La honestidad con un amigo-colega vale mil veces más que la postura. »

REGLA 4 — RESPETO > SIMPATÍA

No siempre puede ser apreciado/a. Pero si es benevolente, justo/a y constante, siempre será respetado/a.

Ser apreciado sienta bien. Pero ser de confianza lo cambia todo.

« Un amigo que le respeta como líder es un aliado. Un amigo que espera trato de favor es un riesgo. »

REGLA 5 — LÍDER PRIMERO, AMIGO DESPUÉS

El día que se convierte en manager, la dinámica cambia. Ya no puede ser « uno más de la banda ». Puede ser amable, pero ya no cómplice como antes.

Sus bromas se convierten en favoritismo. Sus confidencias se convierten en información. Sus frustraciones compartidas se convierten en disidencia.

Acepte este cambio en lugar de combatirlo. Busque un mentor, un par manager, alguien fuera del equipo para intercambiar.

« No ha perdido un amigo. Ha ganado una responsabilidad. A usted le toca demostrar que ambos pueden coexistir. »

REGLA 6 — LIMITE LA DURACIÓN DE LA COLABORACIÓN

Es la verdad que nadie dice: incluso con las mejores reglas, el afecto siempre retoma el control con el tiempo.

Al principio serán profesionales. Luego llegarán los « venga, no es como si no nos conociéramos ». Aunque de su lado se mantenga claro, quizás del lado de su amigo no sea el caso.

Limite esta colaboración en el tiempo. No por falta de confianza, sino por lucidez. La amistad vale más que el puesto.

« Proteja la amistad sabiendo cuándo sacarla del marco profesional. »

📩 **¿QUIERE IR MÁS LEJOS?**

Comente « NEWSLETTER » y reciba cada semana tips de liderazgo directamente en su buzón.

[ENLACE NEWSLETTER A INTEGRAR]

La amistad en el trabajo es una fuerza. Pero mal gestionada, se convierte en una debilidad. Proteja ambas.

ECOSISTEMA: Este Flash Leadership hace eco al Flash #01 (el manager que todos quieren seguir), al Flash #06 (des-influenciar), al Coraje Directivo, a la Guía de Discusiones Incómodas, al módulo Cómo Delegar y al Líder vs Jefe.