

#SOMOSJEFAS

“DE VOS DEPENDE QUE ‘COMPREN’ TUS IDEAS Y SE SUBAN A TU BARCO”.

Andrea Churba

Liderá a tu jefe



» *“No sé cómo voy a hacer para seguir adelante con el proyecto. Mi jefe insiste en que para junio tengo que sacar a dos personas del equipo. Da por sentado que igual vamos a poder cumplir, aunque ya no damos abasto así como estamos”, me dice Lucila en una sesión de coaching. “¿Y qué vas a hacer?”, pregunto. “Nada. ¿Qué voy a hacer? ¡Es mi jefe!”.*

Cada día escucho los mismos planteos y las mismas quejas: mi jefe no me apoya, me apura, no me da directivas claras, me controla demasiado, no me escucha, me contradice delante de mi gente...

Siendo realistas, puede ser cierto que haya que bajar los costos o acelerar los procesos, que las nuevas políticas vayan en otra dirección y que los jefes, aun con su mejor voluntad, no puedan darte lo que necesitás. También es verdad que hay jefes impermeables, lejanos, autoritarios y controladores. Pero muchas veces son tus creencias las que te limitan. Aunque el contexto es cada vez más flexible y horizontal, por inercia seguís pensando que solo podés ser liderada por tu jefe, que está “más arriba” y tiene más poder que vos. Eso te deja en un lugar de impotencia, de frustración, y al mismo tiempo te libera, porque si tu jefe tiene todo el poder, tiene toda la responsabilidad. En este juego, los dos pierden.

QUE TUS CREENCIAS NO TE LIMITEN

Estratégicamente, aunque no siempre sea cierto, es útil que pienses que vos también podés liderar a tu jefe, que depende de vos que compre tus ideas, y persuadirlo de que se suba a tu barco. Así, es mucho más probable que reme con vos para llegar a buen puerto.

Llévalo a la práctica

Algunas sugerencias que le sirvieron a Lucila y te pueden ayudar en este desafío:

► **Dale contexto a tu pedido.** Lo que para vos es obvio, por la cercanía que tenés con lo que está ocurriendo, quizá tu jefe no lo pueda ver. Lucila, por ejemplo, le hizo entender al suyo las potenciales consecuencias de achicar el equipo. Si bien a corto plazo era posible que su gente pudiera sostener los resultados trabajando horas extra o incluso los fines de semana, a mediano plazo la sobrecarga sobre los que quedarán hubiera podido impactar negativamente en su productividad, afectar la motivación y terminar en la pérdida de talentos. Si estás convencida de tus razones, pensá empáticamente, poniéndote en los zapatos de tu jefe, qué es lo que él ve para sacar sus conclusiones y en qué tenés que liderarlo para que perciba otra cosa.

► **Cuidá el timing.** No actúes por impulso, en el medio de la tormenta cotidiana. Acordá con tu jefe un lugar y un tiempo protegidos, sin distracciones y “fuera de la cancha”.

► **Míralo invertido.** ¿Qué tipo de jefa sos? ¿Le das espacio a tu gente para que pueda “venderle” lo que hace?

Post-it



MINIBÍO. Andrea Churba es creadora del modelo Business Therapy y autora del libro del mismo nombre. Junto con su equipo, asesora a organizaciones, empresas e individuos en sus procesos de desarrollo y cambio. Es madre de Tomás (20) y Milena (16).

Seguila en FB:
BTbusinessstherapy
Escribale a
correectoras@revistaohlala.com