

¿Dejas que tus colaboradores traigan el cerebro al trabajo?

Una de las claves para que puedas desarrollar plenamente tus funciones como manager (y no vayas apagando fuegos constantemente) es conseguir empleados más autónomos. Para ello, es fundamental que los empoderes o, en palabras del experto mundial K. Blanchard: «Dejes que tus colaboradores traigan su cerebro al trabajo.»

Sí, sé que suena muy fuerte... Además, seguro que piensas que lo haces, pero ¿cuántas veces te pasa que acabas haciendo tú las funciones de tus colaboradores? (y lo haces porque piensas que no saben, no pueden, no están motivados...).

Y, justamente, por ello:

¿Cuántas veces dejas de hacer lo que de verdad es importante en tu rol de manager (planificar, analizar resultados, proponer acciones correctoras...)?

Sé que me dirás, que, si no lo haces tú, el trabajo no sale, que no hay manera que aprendan, que de verdad no pueden, que no están motivados, que [pon aquí tu razón]. Y, estoy segura que estás en lo cierto: No saben y/o no pueden y/o no quieren. Pero, en esta situación “sin salida” que te lleva de cabeza y estresado todo el día: Tú eres el principal responsable.

¿Qué quiero decirte con esto? Que seguramente, estás haciendo algo o dejando de hacer algo que hace que tus empleados no avancen.

La buena noticia es que puedes cambiar esta situación: Eres el líder y puedes empezar a empoderar a tus colaboradores, esto es, puedes:

- Permitirles que “lleven su cerebro al trabajo” (todo el mundo puede y quiere desarrollarse)
- Proporcionarles la posibilidad de utilizar su conocimiento, experiencia y motivación (reitero: todas las personas tienen este poder)
- Crear un clima en la organización que libere este poder de las personas: conocimiento, experiencia y motivación.

Al empoderar a tus colaboradores conseguirás mejorar el desempeño y resultados de tu departamento / unidad de negocio o empresa, porque:

- El colaborador desarrollará sus habilidades y conocimientos
- El colaborador ganará en motivación, confianza y autonomía, incrementando la calidad de los resultados, así como la asunción de nuevas tareas más difíciles
- Crearás sentido de pertenencia
- Promoverás el aprendizaje organizacional
- Y, te podrás dedicar a desarrollar tus funciones de manager y no a ir apagando fuegos continuamente, porque no te ha dado tiempo de planificar, analizar y reflexionar, lanzar mejoras o dedicar tiempo a tu equipo.

Para ello, en tu día a día es necesario que:

- Integres la creencia: “Todas las personas pueden y quieren aprender”.

Debes conocer que aquello que crees sobre tus colaboradores tiene un impacto directo sobre su desempeño (todavía mayor a lo que ellos puedan creer sobre sus capacidades), así lo demostró el estudio que realizó McClelland a un grupo de estudiantes, y que es perfectamente trasladable al ámbito laboral (puedes encontrar más información en su libro “Estudio de la motivación humana”).

Por ello, por mucho que pongas esfuerzo en conocer e implementar los otros 4 siguientes elementos, si crees que un trabajador es, por ejemplo, “poco hábil” y no le ves potencial, difícilmente este colaborador avanzará.

- Fijes metas SMART a tus colaboradores.

Muchas veces los colaboradores no hacen porque no saben qué hacer, y es tu principal responsabilidad fijarles objetivos SMART.

- Adaptes tu estilo de liderazgo al nivel de desarrollo (aptitud + actitud) de tu colaborador.

Blanchard en su libro “Liderazgo al más alto nivel” evidencia que si quieres desarrollar a tus colaboradores debes ser flexible y adaptar tu estilo de liderazgo a las necesidades de desarrollo de éste. En un próximo artículo, te explicaré cómo puedes adaptar tu estilo de liderazgo.

- Te comuniques de manera empática.

Escuchar, preguntar y dar feedback constante a tus colaboradores son la base para ayudarles a avanzar y saber en qué te necesitan.

- Crees espacios de comunicación.

Parece obvio, pero muchas veces, tras el aprendizaje de habilidades y herramientas para empoderar, los managers volvéis a vuestra rutina, y olvidáis adoptar el hábito de celebrar reuniones para el desarrollo de vuestros colaboradores.

Uno de las principales funciones que debes llevar a cabo como gestor de personas es empoderar y desarrollar a tus colaboradores ¿Hasta qué punto lo estás consiguiendo?

Fuente: <https://www.mariadominguezsirvent.com/2017/06/dejas-tus-colaboradores-traigan-cerebro-al-trabajo/>