



Delega
*pasa de hacer
a dirigir el trabajo*



Dirigir el trabajo de otros es una de las principales destrezas requeridas para un líder...

Ahora que has sido promovido a un rol de liderazgo, necesitarás aprender nuevas habilidades. Y es que, si bien has avanzado en tu carrera profesional haciendo bien las cosas, ahora es necesario que compartas esos conocimientos y los delegates a tu equipo para que puedas dedicar más tiempo en dirigir y gestionar a otros.



Constantemente, nuestros clientes de Capital Humano expresan que la delegación efectiva es una de las principales competencias que requieren de los líderes nuevos pero que es difícil encontrar. Los nuevos líderes se van adaptando a sus nuevas responsabilidades y a trabajar en una forma distinta mediante la delegación. Si estás en esta situación y te interesa mejorar, continúa leyendo.

Comencemos con ciertas creencias que pueden ser un obstáculo al momento de delegar.

Actitudes que te limitan:

1. Subestimas a los demás.

La base de esta actitud suele estar en la desconfianza de que la persona a la que debes delegar cuenta con las capacidades específicas que tú crees que debe tener para realizar la tarea. Esto puede provocar, en ti y en los demás, incertidumbre sobre lo que ambas partes esperan una de la otra y esperar que algo salga mal. En las relaciones interpersonales, la desconfianza genera más desconfianza.

3. Esperas hasta el último momento.

De pronto te das cuenta de que ya no hay tiempo para delegar y haces las cosas tú mismo o explicas a medias lo que necesitas que se haga. Haces rápido las cosas, pero es por falta de planeación y organización para delegarlas, más que por alcanzar metas específicas.

4. Te sabotearas y vuelves a adueñarte de la tarea.

Por una u otra razón, terminas haciéndote cargo de las responsabilidades que delegaste o de gran parte de ellas. Ya sea porque te inmiscuiste poco a poco o porque no te diste cuenta de que la persona a la que delegaste no contaba con los recursos o conocimientos para hacer esa tarea y en vez de enseñarle cómo hacerla o delegarla a alguien más, te la adueñas. Como sea, has vuelto al punto de partida y sigues cargando tú mismo con tareas que no te corresponden.

2. Crees que tu forma, es la mejor forma de hacer las cosas.

El perfeccionismo te puede llevar a tener esta actitud y así terminas queriendo tener el control de todas las cosas y micro-administrando cómo tu equipo hace hasta el más mínimo detalle. Hacer esto te deja sin tiempo disponible para tus propias tareas y dedicarte a temas de liderazgo más estratégicas, que es en donde deberías invertir tu energía.





El día a día puede llegar a consumir tu tiempo en actividades operativas de corto plazo, pero el cambio de hábitos en estas actitudes rendirá frutos en tu desempeño como líder y en el crecimiento de tu equipo.

Aquí te compartimos algunas formas específicas en cómo desarrollar tu competencia de delegación.

Sé estratégico, planifica primero.

Antes que nada, será necesario que identifiques tus prioridades, para que puedas decidir en qué proyectos es indispensable que participes activamente y cuáles otros deberás dirigir sin ejecutar. Siempre analiza esto teniendo en cuenta que tu rol ha cambiado y tu organización demanda que desempeñes un papel con mayor enfoque en actividades macro, estratégicas, de mediano y largo plazo. Además, tu planificación deberá incluir el identificar las diferentes capacidades que tienen los miembros de tu equipo y los recursos con los que cuentan con respecto a tiempo, conocimiento, dominio de la tarea y proyección de desarrollo a futuro, para que puedas determinar a conciencia a quién delegar qué cosa.

Sé claro y específico.

En el momento de dar la instrucción, es altamente recomendable que te tomes el tiempo suficiente, sin distracciones ni interrupciones, para detallar los pasos esenciales del proceso, fechas de entrega y logros esperados. Esta definición de qué, cuándo y cómo brindará certeza a ambas partes e incluso contribuye a la motivación general de tu equipo.

Supervisa periódicamente.

Al dirigir el trabajo de otros, deberás ser consciente de que cada miembro de tu equipo se encuentra en una etapa de madurez profesional distinta. Es por ello, que cada uno requiere distintos niveles de supervisión. Como regla general, aquellas personas con poca experiencia profesional o poco tiempo en un puesto demandarán de ti un mayor acompañamiento mientras dominan ciertas capacidades y mientras conocen tu forma de trabajar y la calidad que esperas en las metas.

Personas con más experiencia y dominio, trabajarán mejor de manera autónoma e incluso ellas podrían co-participar contigo en la toma de decisiones para definir los proyectos y responsabilidades de las cuales estarán a cargo. De cualquier manera, en nuestra experiencia al trabajar con líderes, hemos encontrado que los equipos solicitan que como líder te encuentres disponible y seas comunicativo de forma activa para resolver dudas y calibrar tiempos y metas.

Reconoce verbalmente el trabajo bien hecho.

A veces tus puntos ciegos pueden hacer que prestes poca atención a reconocer a tu equipo. Sin embargo, de la mano con la delegación está el mantener al equipo motivado y desarrollarlo constantemente, no solo puntualizando lo que pueden mejorar a través de la supervisión, sino también haciéndoles saber explícitamente lo que han hecho bien, cuáles han sido sus aciertos y cuando van por buen camino para alcanzar los objetivos deseados. Si haces esto de forma sincera, equilibrada y abierta, lejos de crear competencia interna o conformismo, contribuirás a crear un ambiente de satisfacción y entusiasmo..

Como tal vez puedas apreciar, la delegación y todas las habilidades de liderazgo exigen que tengas un alto nivel de autoconocimiento, de cuáles son tus fortalezas y limitaciones para que seas capaz de trabajar en ti mismo. Un paso inicial para que puedas alcanzar este grado de autoconocimiento y autoreflexión, es conocer a detalle tu personalidad.

Aprovecha las oportunidades de evaluación que brinde tu organización o ¡haz un test de personalidad con nosotros!

Si necesitas informes, nosotros te podemos asesorar y guiarte en tu desarrollo personal y profesional.

¡Contáctanos!



Visita nuestro sitio web y síguenos en
redes sociales para aprender más

hrtools.com.mx

