

Cómo dejar de microgestionar y empezar a empoderar

Lia Garvin

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Cuando pensamos en el jefe controlador, a menudo pensamos en alguien que grita a sus empleados y crea un ambiente de trabajo hostil. Sin embargo, a menudo no es el caso. Puede ser una pendiente resbaladiza desde el amable “querer estar enterado” hasta la microgestión completa. Por microgestión, me refiero a ser demasiado prescriptivo en tareas y seguimientos, hasta el punto de quitarle oportunidades de aprendizaje a su equipo.

Esto puede ser especialmente difícil para los nuevos gerentes. He aquí tres formas de romper el ciclo:

— **Hable del resultado, no del proceso:** Cuando le pida a alguien que complete una tarea, mire de cerca cómo la enmarca. Por ejemplo, si dice: “Me gustaría organizar un taller con personas A, en el día B, para cubrir temas C, para llegar a la resolución D”, ha explicado en forma figurativa y literal todo el proceso para alguien. Este nivel de detalle y dirección hace que las personas sientan que no confía en ellos para resolver las cosas o que solo están aquí para seguir órdenes.

Debe dar a las personas la autonomía y el espacio para dar un paso al frente y ser líderes siempre que sea posible. Esto es lo que hacen los grandes gerentes: permiten que las personas experimenten, cometan errores, aprendan y crezcan.

La próxima vez que le asigne a alguien una tarea o proyecto, hable sobre el resultado que desea y no sobre cada paso que desea que tome en el camino. En el ejemplo anterior, el resultado que está buscando es “resolución D”. Entonces, comience allí. Haga un análisis detallado del problema y luego dígales a los miembros de su equipo: “Estoy buscando lograr este resultado. ¿Cómo lo abordarías?” Luego, deje que sus empleados compartan.

— **Establezca expectativas en torno a la retroalimentación:** Al comienzo de cada nuevo proyecto, es importante discutir cuándo y cómo dará una retroalimentación constructiva a los miembros de su equipo. Establezca límites, pero también dé a las personas el espacio para respirar, experimentar y cometer errores dentro de esos límites.

Cuando establezca expectativas sobre cómo dará retroalimentación, debe analizar el tipo de retroalimentación que compartirá. ¿Querrá editar la línea de su propuesta o dar retroalimentación direccional sobre el contenido?

Este artículo es útil para:

- *Dirigir efectivamente a su equipo.*
- *Hablar de resultados, y no de procesos.*
- *Establecer expectativas en torno a la retroalimentación.*

Esto es lo que hacen los grandes gerentes: permiten que las personas experimenten, cometan errores, aprendan y crezcan.

En estos momentos, trate de mantenerse objetivo y verifique si hay tendencias de microgestión.

— **Gestione hacia arriba cuando sea posible:** Su función como gerente es desarrollar a su gente, ayudarlos a construir carreras prósperas y capacitarlos para que sean sus sucesores algún día. Al hacer esto, debe darles a las personas el espacio para crecer y dejar su propia marca única en un equipo.

En conversaciones con su jefe, hable sobre los miembros del equipo y las áreas en las que usted los está ayudando a expandirse y crecer, los lugares en los que están dando un paso adelante y brillando, y su plan a largo plazo para el equipo.

Dirigir equipos es difícil. Es aún más difícil cuando nos preocupamos y cuando los miembros de nuestro equipo no hacen las cosas exactamente de la misma manera que nosotros. Sin embargo, esta diversidad de pensamiento se traduce en crecimiento, creatividad e innovación. Si está atrapado en un ciclo de microgestión, suéltelo un poco y observe cómo los miembros de su equipo están a la altura de las circunstancias.

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Si está atrapado en un ciclo de microgestión, suéltelo un poco y observe cómo los miembros de su equipo están a la altura de las circunstancias.

Sobre la autora:

Lia Garvin es la fundadora de The Workplace Reframe.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com