

“DESARROLLAR LA AUTONOMÍA DE TU EQUIPO TOMA MENOS TIEMPO DEL QUE TE LLEVA CONTROLAR”.

Andrea Churba

¿Sos una solucionadora serial?

» ¿Sos de las que se lamentan de la falta de autonomía de sus “reportes”? ¿Decís que no se comprometen, que no avisan de sus dificultades a tiempo, que no hacen las cosas como vos lo harías? ¿Sentís que tenés que controlar y estar en todo y repetir cien veces lo mismo para que las cosas se hagan como querés? ¿Temblás de solo pensar lo que puede pasar si te vas de vacaciones?

Si respondiste que sí a cualquiera de las preguntas, es posible que seas una “solucionadora serial”. Ya sea porque te consideres más eficiente, por desconfianza o por no encontrar tiempo para formar a tus “reportes”, terminás ocupándote de casi todo y restando energía a aquello en lo que hoy realmente aportás valor a tu empresa y a tu propio desarrollo.

Se puede dejar de ser una solucionadora serial, pero no es magia. Se podría decir que es comparable con las etapas de desarrollo de un niño. Cuando es bebé, depende completamente de los adultos. A medida que va creciendo, va ganando una autonomía relativa, pero necesita que estemos cerca, porque todavía no comprende la diferencia entre un HECHO aislado y un CRITERIO universal. Por ejemplo: cuando se acerca a un enchufe y le decimos: “¡NO!”, lo que el pequeño entiende es: “No puedo tocar este enchufe ahora”.

Lo mismo pasa en la oficina: como líder solucionadora, estás encima de cada cuestión como si fuera un hecho aislado, y resolvés para el ahora. Te traen un problema y vos te metés y lo solucionás. No te tomás el tiempo para darle el criterio universal: “Jamás metas los dedos en ningún enchufe”. Le seguís dando de comer en la boca, porque parece más rápido que enseñarle a comer. Hacer las cosas por tu gente te convierte en un obstáculo para su desarrollo, y para el tuyo.

En el trabajo, tenés que acompañar el aprendizaje de tu gente y establecer los márgenes dentro de los cuales tus “reportes” pueden actuar sin consultarte. Si quieren atravesar esos límites, primero tienen que acordarlo con vos. El área en que ellos pueden tomar decisiones y actuar por su cuenta se irá ampliando gradualmente a medida que se sientan más seguros y demuestren que se puede confiar en su responsabilidad. En definitiva, nos recompensa a todos no solo con mejores resultados, sino con más libertad, menos estrés, mejor calidad de vida y mucho potencial de crecimiento para todos.

Llevalo a la práctica

- Pensá más allá de la tarea puntual, cuáles son los criterios sobre cómo querés que siempre se haga una tarea.
- Formulá el criterio con palabras universales: siempre, nunca, cada vez que, todos los martes, del 1 al 15 de cada mes...
- Tomate el tiempo para enseñar estos criterios hasta que se conviertan en un hábito.
- Establecé cuándo es necesario que te consulten y cuándo pueden decidir y actuar solos. ●

Post-it



¡agendate!

TALLERES VIRTUALES

Es un proceso multidimensional que brinda programas de capacitación y desarrollo en sistema B-Learning (clases y ejercicios online + coaching individual). Programas: Liderá tu cambio y Gestión de Stakeholders.

Más info: www.businesstherapy.com.ar

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:

BTbusinesstherapy

Escribible a

correectoras@revistaohlala.com