

# Señores, ¿saben cómo hacer la tarea?

*Como los padres sobreprotectores, muchos líderes impiden el crecimiento profesional de sus colaboradores interviniendo mucho en sus labores.*



por **JIMENA MENDOZA**  
Gerente General LHH-DBM Perú

**A**cabaron las vacaciones escolares y eso implica que empiecen los chats de las mamás. No me tomen a mal, me encanta estar conectada y conocer a los padres de los compañeros de mis hijos, pero también empieza la pregunta diaria: ¿saben cuál es la tarea de hoy? Cuando la leo, pienso en cómo crecerán esos niños, hasta cuándo las mamás los acompañarán a averiguar cuál es la tarea por hacer, o peor aún, haciéndosela para que saquen una mejor nota.

Curiosamente, muchas veces veo ese comportamiento en empresas con jefes y gerentes que les dicen a sus subordinados qué y cómo hacer las cosas, pero a la vez se quejan de su falta de proactividad. Ser sobreprotector e intervenir mucho en las tareas de las personas que nos reportan, en vez de ayudar causa el efecto contrario. ¿Qué hacer?

#### **1. Indicaciones claras desde el principio.**

Esto ayudará a que nuestro equipo sepa qué se espera de él y estarán enfocados en hacer lo importante. También debe quedar claro quién es responsable de qué y así evitaremos escuchar: “No sabía que yo lo tenía que hacer”.

**2. Monitorear los avances.** No esperar hasta el último minuto para saber si lo esperado se está cumpliendo. Preguntemos periódicamente cómo va el status de los proyectos, así podremos saber si debemos intervenir por alguna situación puntual, y no darnos cuenta, al final del camino, de que no se están cumpliendo los objetivos.

**3. Evitemos siempre darles las soluciones.** Si bien nuestro rol como jefes y líderes es acompañar a nuestros subordinados, solucionar siempre sus problemas no es lo que se espera de nosotros. Más que darles una solución, debemos enseñarles a encontrarla. Formulemos las preguntas correctas y, poco a poco,

ellos hallarán soluciones que ni nosotros habríamos pensado.

**4. Echando a perder se aprende.** No hay peor enemigo de la innovación que el miedo a no hacer las cosas bien. Dejemos que nuestros subordinados intenten nuevas opciones, exploren nuevas maneras, y probablemente nos sorprenderán con los resultados.

**“COMO LÍDERES, MÁS QUE DAR UNA SOLUCIÓN A NUESTROS SUBORDINADOS DEBEMOS ENSEÑARLES A ENCONTRARLA. POCO A POCO ELLOS HALLARÁN SOLUCIONES QUE NI NOSOTROS HABRÍAMOS PENSADO”.**

**5. Intercambio de buenas prácticas.** No hay mejor manera de aprender que viendo cómo se hacen las cosas. Conectemos a los miembros de nuestro equipo con quienes han vivido antes la experiencia y contémosles sobre casos de éxito y cómo se manejaron, tanto lo que se hizo bien como lo que se hizo mal. Esto ayudará en su aprendizaje.

**6. Que caminen solos.** Muchas veces llevamos de la mano a nuestros subordinados por más tiempo del que necesitan. No porque pensemos que no tienen las habilidades, sino para asegurarnos de que no fracasen. Pero estamos cortándoles las alas y retrasando su aprendizaje. Démosles las herramientas necesarias, el acompañamiento debido y luego dejemos que ellos resuelvan sus tareas. ■