



Tips para 6 Empoderar a tu gente

En nuestro video sobre [cómo empoderar a tu gente](#) hablamos de cómo delegar y empoderar a tus colaboradores y que sean más productivos e innovadores. Ahora queremos entregarte 6 tips más para ponerlo en práctica desde ya.

1 Explica como conecta tu equipo con los objetivos de empresa

Ayuda a los miembros de tu equipo a comprender cómo encaja su trabajo en los objetivos del equipo o de la empresa.

2 Guíalos hacia la creación y gestión de sus propias metas y objetivos

Los estudios sugieren que las personas están mucho más motivadas cuando crean sus propios objetivos y se sienten dueños de ellos y del proceso. Evita decir a la gente cómo hacer las cosas a menos que sea necesario (más abajo te damos ejemplos). Utiliza preguntas abiertas y poderosas como mencionamos en [nuestro video de escucha activa](#) para identificar problemas y ayudar a los miembros de tu equipo a encontrar la solución.

3 Sé paciente y dedica tiempo de calidad

Programa reuniones semanales con ellos. Asegúrate de que estas reuniones tratan de lo que es importante para ellos, no sólo de lo que es importante para ti y la empresa. Trata temas como desarrollo de carrera, preocupaciones, feedback o incluso algún tema personal que quieran compartir. Es importante mantener una frecuencia adecuada y convertir esto en hábito.

4 Adapta tu estilo de liderazgo a la situación

Utiliza el modelo de liderazgo situacional descrito más abajo cuando te diriges para garantizar que los miembros del equipo tengan el máximo de autonomía según sea necesario. Dirige sólo cuando sea necesario, pero da autonomía a los miembros del equipo para realizar las tareas y proyectos como consideren oportuno, siempre que sean capaces de cumplir los objetivos y completar el trabajo.

5 Elimina obstáculos y toma decisiones audaces

Céntrate en identificar los obstáculos y ayudar a tu equipo a resolver problemas y obtener los recursos necesarios para completar su trabajo. Evita la ambigüedad y ser un bloqueo, para eso [debes tomar decisiones audaces](#) de forma ágil.

6 Garantiza un seguimiento adecuado

Las personas deben acordar y entender cuándo son responsables, de qué y para cuándo. Asegúrate de hacer el seguimiento que necesitan según lo acordados. No hay nada más incómodo y desmotivador que solicitar un "informe urgente para ayer" y que pasen dos semanas sin ningún tipo de feedback o seguimiento de tu parte.

Liderazgo situacional de acuerdo a la “Madurez” del colaborador

A continuación te queremos presentar algunas herramientas que te ayudarán a identificar los estilos de liderazgo ideales según el nivel de preparación y motivación del colaborador.

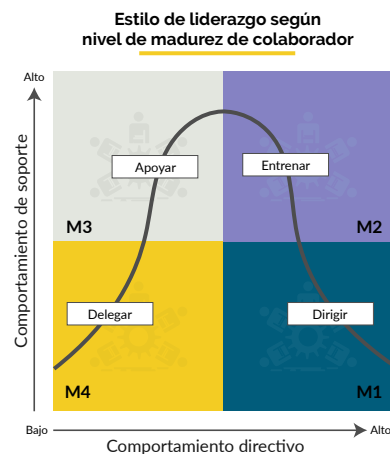


Para saber cuál estilo de liderazgo es el más ideal primero debemos identificar la “madurez del colaborador” ordenada en dos grandes dimensiones: “Motivación y actitud” que se refiere a la disposición del colaborador a realizar y alcanzar los proyectos y “Nivel de preparación” que se refiere a la experiencia y el nivel de conocimientos que tiene este colaborador sobre el proyecto o la tarea.

Estos están divididos de la siguiente forma:

- **M1:** El colaborador no tiene mucha experiencia en el cargo y no muestra un nivel de motivación y energía para mejorar. Esto se evidencia en sus resultados.
- **M2:** A pesar de no tener mucha experiencia es un colaborador muy motivado al logro de objetivos y a la mejora continua.
- **M3:** Tiene mucha experiencia y conocimiento en el cargo pero su motivación y energía es considerablemente bajo.
- **M4:** Tiene un alto nivel de experiencia y motivación, siempre buscando el siguiente desafío profesional.

Estilos de liderazgo



- **Dirección:** Se refiere a asignar tareas con gran detalle de cómo se espera que sean realizadas. Cuando se refiere a un M1 se recomienda explorar junto al colaborador si el puesto y/o área es el adecuado para él o ella y ver de cerca su cumplimiento, a veces puede ser un diamante en bruto para otro departamento.
- **Entrenamiento:** Este estilo se refiere a entregar herramientas, cursos y entrenamientos para ayudar al colaborador a avanzar en su carrera y especializarse cada vez más.
- **Apoyo:** En este estilo de liderazgo dedicamos más tiempo a entender cuáles son las aspiraciones del colaborador y sus inquietudes actuales, a veces pueden ser personales y otras tienen que ver con inconformidades en su situación laboral y profesional (Ej: Sueldo, cargo, equipo, etc). Se recomienda dar coaching a este colaborador.
- **Delegación:** Si bien es ideal ir delegando tareas y proyectos de apoco para empoderar a tu equipo, para el M4 es necesario para mantener su motivación y nivel de competencia dado que requiere ser desafiado constantemente para seguir creciendo. Puedes darle el liderazgo de proyectos enteros.

¿Qué hacemos en LEAP?

En LEAP **desarrollamos líderes, potenciamos equipos** y **transformamos culturas** organizacionales a través de soluciones especializadas desarrolladas por coaches y ejecutivos con amplia experiencia internacional, tomando así las mejores prácticas actuales que dan como resultado:

- Aumento de la productividad
- Mayor retención de talento
- Una cultura organizacional saludable
- Mayor innovación en la empresa
- Mejor trabajo en equipo
- Mejor comunicación

¿Cómo lo hacemos?



LEAP Manager

"Coaching para la nueva generación de líderes"



Leadership Academy

"Transformación cultural a través del liderazgo de alto nivel"



LEAP Team

"Coaching y desarrollo para equipos de alto desempeño"



Talleres LEAP

"Talleres de alto impacto para potenciar hasta 30 personas"

Quiero saber más

Ellos han confiado en nosotros

