

EQUIPAR PARA LIDERAR

ACLARACIONES SOBRE LA FUNCIÓN DE LÍDER

Una de las cosas que vamos a necesitar de nuestros colaboradores es que **no solo estén capacitados para realizar sus tareas, sino que también es de vital importancia que estén capacitados para liderar**. Las personas que colaboran en un departamento no siempre estarán en esa misma posición o cargo, eventualmente en su carrera profesional irá ocupando otros cargos y otras posiciones en el futuro, las cuales le exigirán liderazgo al momento de actuar. **Como institución educativa con un profundo alcance social, preparar a nuestro equipo de trabajo para el liderazgo y no solo para su puesto de trabajo, es una manera de contribuir con el crecimiento integral de los colaboradores**. Equipar a las personas para dirigir, en lugar de solo hacer sus tareas, es muy importante para tener un equipo sano. Ahora, ¿cómo hacemos esto?:

- **Invierte en tu equipo:** en un equipo cohesivo, cada miembro tiene el potencial de ser un líder en su área y contribuir al crecimiento del grupo. Entrenar a los colaboradores en habilidades de liderazgo se puede traducir a largo plazo en brindarles las herramientas para tomar decisiones, asumir responsabilidades sin esperar a que sean asignadas y promover un entorno de apoyo y colaboración. **Capacitar en liderazgo no solo fortalece el equipo, sino que también fomenta una cultura de autoliderazgo en la que cada colaborador se siente responsable del éxito colectivo**. Esto influye mucho en un óptimo avance hacia los objetivos de la universidad.
- **Delega tu liderazgo:** la fuerza para equipar a la gente de liderazgo se encuentra en el proceso. Nada mejor que aprender haciendo, es una manera rápida y garantizada para crecer. **Si quieres formar líderes, no quieres gente que te imite, quieres formar gente que sepa lo que tú sabes, y que pueda ejecutarlo por medio de su conocimiento y experiencias y que**

puedan sacar sus propias conclusiones. Porque es ahí donde siempre se encuentran las mejores perspectivas.

- **Debes asignar responsabilidades específicas a cada miembro del equipo según sus fortalezas, permitiéndoles asumir roles activos en función de sus habilidades.** Para lograrlo, es fundamental definir claramente los roles y objetivos, asegurando que cada persona comprenda su impacto en el equipo. Al mismo tiempo, irles dando autonomía para tomar decisiones dentro de sus áreas de responsabilidad. Brindarles apoyo y retroalimentación sin intervenir excesivamente permite que cada líder emergente aprenda de manera autónoma.
- **No confundir familiaridad con comprensión:** Al momento de entrenar en los procesos a nuestro equipo, pasaremos diferentes etapas, es importante saber que los colaboradores pueden estar “familiarizados” con algunos procesos, bien sea porque han visto como lo hace otra persona o en algún momento ellos colaboraron. Pero “comprender” un proceso es mucho más que eso, significa que la persona domina lo que se pretende hacer. Veamos como un líder con sus seguidores pasan a través de estas tres etapas:

1.- **Etapa del “Oh! Woao!”:** Es la etapa inicial del seguidor, en esta etapa el seguidor asienta con la cabeza, toma notas de todo, la mayoría de las cosas que hace el líder le impresionan.

2.- **Etapa del “Oh si! me había olvidado de eso”:** eventualmente es necesario que el Líder esté presente. Si al seguidor se le escapan algunos detalles en el proceso de ejecución.

3.- **Etapa del “Ya he oído esto antes, ¡otra vez no!”:** en algunas ocasiones el líder es útil, para corregir detalles mínimos. Como líder tienes que pasar esta etapa y

seguir entrenando una y otra vez, porque la gente no está equipada para liderar hasta que haya superado estas tres etapas.

4.-Etapa del “Eso ya lo sé sin tu ayuda”: en esta etapa el seguidor ya está listo para realizar la tarea solo. De hecho, vendrá con el líder y le dirá: “ya lo hago solo y no necesito tu ayuda”. El seguidor ya lo sabe hacer, sin que esté su líder presente. Hasta que este último no pase, no estás realmente equipando para liderar. Estarás equipando para llevar a cabo instrucciones.

Si quieres desarrollar un equipo sano, asegúrate de no decirle solo **“lo que tienen que hacer”**, sino de informarles **“por qué hacerlo”** hasta que puedan entenderlo por sí mismos. Debemos desarrollar líderes, no solo seguidores.