TRES VERDADES PARA DELEGAR AUTORIDAD A LOS ADULTOS JÓVENES

Mark Entzminger

Los líderes de adultos jóvenes a menudo se encuentran con personas que tienen una fuerte inclinación hacia el liderazgo. Entre otras razones, esto generalmente se debe a que alguien ha reconocido el potencial en ellos, les ha dicho que deben ser líderes y que ahora, cuando todavía son adultos jóvenes, ¡es tiempo de liderar!

Y esta es una excelente noticia para los líderes de ministerio que buscan a alguien dispuesto a ayudarles a llevar la carga del liderazgo. Pero descubrir a la persona, el momento y la tarea adecuados puede resultar abrumador para cualquier líder de ministerio a los adultos jóvenes.

Aquí es donde resultarán útiles estas consideraciones ideas básicas relacionadas con la delegación de autoridad a los adultos jóvenes.

Verdad 1: La confianza genera competencia. Muchos líderes de ministerio quieren delegar autoridad en alguien que tenga un historial comprobado de éxito. Esto reduce el riesgo de enfrentar situaciones vergonzosas y de tener que arreglar problemas, y aumenta la probabilidad de que el ministerio crezca. Pero la verdad es que, para muchos adultos jóvenes, *la competencia nace de la confianza*. Cuando tú, como líder de ministerio, les comunicas tu confianza, ellos tendrán éxito, y aumentarás la probabilidad de que inviertan el tiempo necesario para desarrollar la competencia.

Esto no significa que desde el primer día les darás el 100 por ciento del control sobre la tarea. Tu confianza debe ir a la par con la competencia que desarrollen, pero no esperes que muestren habilidad si perciben que no crees que podrán cumplir. Anímalos con palabras que comuniquen vida y asígnales responsabilidades que los desafíen. ¡Luego observa cómo se destacan!

Verdad 2: La confianza se construye a través de la supervisión. Los buenos líderes supervisan periódicamente el trabajo que han delegado; eludir este nivel de responsabilidad es una receta para el desastre. Sin embargo, algunos líderes emergentes quieren tener pleno control y ven cualquier tipo de consulta como una falta de confianza.

Siempre que delegues autoridad a un líder emergente, establece ritmos o límites de supervisión adecuados. Se trata de puntos de control periódicos en los que ambas partes se comunican y verifican que todas las cosas marchan según lo previsto. Lo esencial es dejar claro este proceso desde el inicio mismo de la tarea. Comunica tu nivel de confianza, pero también explica que esa confianza aumenta a medida que supervisas el trabajo, especialmente cuando demuestran su capacidad y cumplen tus expectativas o las superan. Cuanto más exitosas sean las supervisiones, mayor será la libertad y la autonomía que se les otorgará.

Verdad 3: Elogia generosamente y corrige estratégicamente. El ritmo del ministerio puede compararse con una cinta caminadora que nunca se detiene. El ciclo nunca cambia de velocidad y el ritmo nunca varía. Debido a ese ritmo y a la realidad de que no hay suficientes manos para todo el trabajo que hay que realizar, el elogio y la corrección podrían pasarse por alto. Pero si queremos delegar eficazmente autoridad a los líderes adultos jóvenes se requieren ambas acciones.

Acostúmbrate a reconocer públicamente a tus líderes. Habla de sus fortalezas cuando estén presentes para que escuchen tus amables palabras. Reconoce a los líderes emergentes incluso cuando no estén presentes, ya que muchas veces otros les transmitirán estos mensajes. Sé generoso en tus reconocimientos sinceros. Cuando reconoces lo que se está haciendo bien, envía una señal a todos los que escuchan sobre el tipo de comportamiento que consideras valioso; así aumentará la probabilidad de que estos se repitan.

El reconocimiento es lo más fácil. Donde la mayoría de los líderes tienen dificultades es a la hora de corregir. A menudo, la corrección se percibe como algo doloroso o vergonzoso, lo que lleva a evitarla. Sin embargo, cuando un líder corrige estratégicamente a un líder más joven, le está proporcionando un entorno seguro para ayudarlo a avanzar en su desarrollo hacia el futuro.

La corrección no tiene por qué ser una experiencia cargada de emociones y puede adoptar diversas formas. A continuación, te ofrecemos algunas ideas para que la próxima corrección estratégica tenga un mayor impacto y genere menos dolor:

1. Autoevaluación: Pídele a la persona que explique verbalmente qué salió bien y qué hay que mejorar. Reconoce las áreas en las que estás de acuerdo y agrega estratégicamente algún otro punto.
2. Haz una solicitud: Expresa al líder emergente que aprecias sus esfuerzos y luego sigue con una solicitud sobre lo que quieres que haga de manera diferente la próxima vez.
3. Establece una nueva meta: Al concluir el proyecto, pídele que se fije una nueva meta ambiciosa que le ayude a ver una nueva perspectiva e identificar áreas de crecimiento.

Delegar autoridad no es para los débiles. Tu reputación está en juego y, a veces, tienes que arreglar el desastre que resulta de la falta de experiencia o dedicación de un líder joven. Pero empoderar y dar libertad a los adultos jóvenes es esencial, ¡así que por qué no lo intentas hoy mismo!