

¡DELEGA! Un Modelo Para Crear Equipos De Alto Rendimiento

En esta vida nos enfrentamos a diferentes situaciones y debemos estar preparados para afrontarlas, no obstante, no todos somos iguales y cada uno reaccionara, a estas, de diferentes maneras. Esta reacción dependerá de la preparación y educación que poseamos. Pero hablar de “educación” como un término general, es un reduccionismo terrible ya que, esta, puede ser de varios tipos.

Es cierto, la educación académica, la que nos prepara para ser profesionales, ingenieros, licenciados, médicos, arquitectos, etc. es una educación muy noble y muy necesaria para la vida; pero existen ingenieros arrogantes, licenciados avariciosos, médicos sin vocación. El poseer una buena educación profesional, no es sinónimo de poseer una buena **“educación sentimental”**

Es necesario el querer ser una mejor persona y un mejor profesionista; el entender que el bien común es la suma de los bienes individuales, y el bien individual es tener un criterio propio, es buscar el progreso, es fungir como apoyo, y como líder, de tu equipo de trabajo, es ayudar a tus subordinados, es buscar una mejora, pero empezando por uno mismo.

Ernest Hemingway dijo **“La mejor forma de averiguar si puedes confiar en alguien es confiar en él”**; pero, como le ocurrió a James (protagonista del libro) a muchos se nos ha inculcado que, si queremos que las cosas estén bien hechas, tenemos que hacerlas nosotros mismos. Creemos que nosotros somos los únicos capaces de resolver los problemas que se nos planteen y no nos permitimos delegar. No nos atrevemos a tomar este riesgo por miedo a equivocarnos.

La historia nos presenta a James y Jones, dos primos con una irreal similitud tal que, para muchos, podrían ser la misma persona. Básicamente crecieron juntos, fueron a las mismas clases, practicaban los mismos deportes, se matricularon en la misma universidad y comenzaron a trabajar en la misma empresa en la que lograron obtener ascensos a puestos directivos, aunque en diferentes plantas. Después de esto, era poco el tiempo en el que se veían, pero, para ellos, no ilógico suponer que el otro llevaba una trayectoria similar a la suya; algo que, desafortunadamente para James, no era cierto.

Para Jones las cosas pintaban más que bien; su equipo de trabajo cumplía, e incluso superaba, lo objetivos fijados, hacían bromas, salían temprano y Jones siempre poseía una actitud alegre y relajada. Este éxito, que en parte se atribuía al excelente director de equipo con el que contaba Jones, no estaba presente en el equipo de James; en comparación, su equipo se quedaba cada vez más rezagado, no cumplían con los objetivos e inclusive, James comenzaba a tener malestares físicos debido a la pesada carga de trabajo.

James, después de mucho meditarlo, llego a la conclusión que la mejor manera de resolver esta situación era hablando con Jones. Este, por su parte, había decidió mantenerse al margen hasta que James decidiera acercarse a él, pues, como más adelante lo dejara claro, entendía que para poder progresar lo primero que se debe tener es una **actitud receptiva**.

A lo largo de la historia, James compartirá con Jones todas las desventuras que, junto a Jennifer, tuvo que pasar para poder mejorar su rendimiento, y el de su equipo, en el trabajo y la fidelidad de los empleados.

Gracias a Jones, James pudo estipular seis pasos prácticos para potenciar el compromiso e involucramiento del personal en beneficio de la organización, siendo estos, presentados a continuación.

Los seis pasos de la delegación eficaz

1. Prepararse con antelación.
2. Definir claramente y explicar cada tarea. Ser muy específico. Pedir a la persona a la que se delegue que repita la información para garantizar que ha entendido perfectamente.
3. Determinar los plazos temporales en los que se debe completar la tarea.
4. Definir los niveles de autoridad que la persona puede emplear en su tarea.
 - Nivel 1: La autoridad para HACER RECOMENDACIONES
 - Nivel 2: La autoridad para INFORMAR Y PONER EN MARCHA
 - Nivel 3: La autoridad para ACTUAR
5. Establecer controles periódicos para reunirse con la persona que ha recibido el trabajo y analizar los progresos y ofrecer pautas si fuera necesario. Programe estas reuniones con cierta frecuencia al principio para hacerlas más esporádicas a medida que la tarea esté bajo control.
6. Convocar una sesión de revisión para comentar lo que ha funcionado bien, lo que se podría mejorar y lo que se ha aprendido

La autora toca, aunque de manera muy implícita, el tema de la inteligencia emocional. Justo después de que Jones le diera el quinto paso, James le cuestiona el no haberle explicado toda esta metodología desde un principio; Jones le recuerda que él (James) no contaba con una actitud muy receptiva al inicio y le explica que, dentro de la naturaleza humana, está la tendencia a abrirnos a cuestiones nuevas y más complejas una vez que ya hemos tenido éxito con otras más pequeñas y sencillas. Yo no lo sé de cierto, pero supongo que tiene razón. Dicen que **“Nadie experimenta en cabeza ajena”** pero ni en todas las situaciones ni para todas las personas aplica ese dicho, hay que aprender de los que ya han pasado por situaciones similares (como lo hace James de Jones), pero dándole nuestra perspectiva y siempre tratando de mejorar. Además, no podemos obtener un aprendizaje de nuestros errores a no ser que estemos dispuestos a obtenerlo. Solo así es como aprenderemos a delegar con eficacia.