



Carolina LÁZARO

Directora de la Agencia SIM

Y tú qué delegas

En nuestros talleres de directivo con pilotos de combate debatimos con los asistentes sobre qué entienden por delegar y sobre la figura del líder dentro del equipo. Sorprendentemente, sobre el concepto delegar hay muchas interpretaciones diferentes, pero nosotros lo definimos como la habilidad que debe tener un directivo para confiar en su equipo y darles a sus miembros la capacidad de tomar decisiones asumiendo como propia la responsabilidad del resultado de esas decisiones. Es decir, delegar es asumir la responsabilidad de las decisiones que toma tu equipo. Es por eso que delegar no es fácil.

En muchas ocasiones nos encontramos con directivos a los que les cuesta delegar, bien sea por miedo a dejar de ser imprescindibles o bien sea porque no confían en su equipo lo suficiente. Para poder delegar necesitamos tener un equipo formado, pero, sobre todo, que tenga claro el objetivo común que se quiere conseguir y la actitud para alcanzarlo. Por eso, una de las cualidades del líder es la comunicación. Una comunicación clara y honesta que no deje lugar a dudas.

Cuando el objetivo de una empresa es crecer, la única opción posible es delegar. Delegar nos ayuda a acelerar el crecimiento, a abarcar más proyectos y hacerlo de una manera más eficiente. Por eso podemos decir que la gestión directiva de la confianza es la delegación. Cuando se delega se facilita una rápida reacción ante los problemas o situaciones en todos los niveles de responsabilidad (estratégico, operacional y táctico). Pero, ¿dónde está el límite?, ¿hasta dónde debemos delegar para no equivocarnos o perder el control de lo delegado? Estas son algunas de las preguntas a las que un directivo se enfrenta con frecuencia.

Se ha escrito mucho sobre los líderes de las empresas. Un líder, a nivel general, es la persona capaz de dirigir un equipo, de hacerle participe de un objetivo y de tomar decisiones que lleven a su consecución. En mi opinión, el éxito de un directivo no es saber de todo, si no rodearse de expertos en los que puede confiar. Por otro lado, el verdadero poder que otorga el liderazgo se basa en la confianza y la confianza no es algo que se imponga, es algo que debe ganarse. La confianza dentro del equipo y en su sentido más amplio: de arriba a abajo (del jefe hacia los miembros del equipo), de abajo a arriba (de los miembros del equipo hacia el jefe) y a nivel horizontal (entre compañeros), es el rasgo fundamental del trabajo en equipo. En un equipo cada uno proporciona una parte fundamental y complementaria, cada uno debe empujar para que la máquina funcione y siempre sin perder el objetivo común. La figura del líder es fundamental puesto que va marcando el camino a seguir y apoyando al equipo en sus pasos. Una de las frases más repetidas por los pilotos en las sesiones es: “No existe equipo sin líder, ni verdadero líder sin equipo”. Y es que el modelo de liderazgo de los pilotos de combate, basado en la delegación en el miembro del equipo con mayor conciencia situacional, crea mayor confianza, fomenta el compromiso y el espíritu de equipo y les ayuda a afrontar nuevos retos; este concepto es muy fácilmente trasladable al mundo empresarial.

En estos talleres no solo se practica el trabajo en equipo, se crea un entorno de confianza adecuado para potenciar el pensamiento creativo generado por un equipo colaborativo. El Plan de todos consigue el compromiso del grupo por encima de los intereses personales. Si falla, fracasamos todos. ●