



SABER DELEGAR

Las ventajas de atreverse a confiar

Creer o no creer, esa es la cuestión. ¿Hay que confiar en las personas para conseguir resultados en estos tiempos convulsos? Esta es la pregunta que lanza y responde Jordi López en su obra *Creo, luego creo*. Una novela empresarial basada en diferentes situaciones reales vividas por su autor, en las que se muestra el proceso de transformación de una empresa a través de la aplicación de un eficaz sistema de gestión de personas.

Creer en la gente para crear resultados se convierte en la máxima de este libro que narra los problemas de Kerin, una empresa familiar dedicada a la producción y comercialización de vajillas. La situación es mala y recurren a los servicios de un consultor para tratar de encontrar una solución.

Pasos a seguir

A través de la figura de este experto, el autor explica que lo primero que hay que hacer es escuchar todas las versiones que existan sobre la situación de la empresa para hacer un análisis completo. Lo siguiente es planificar juntas mensuales a las que acudan todos los trabajadores que puedan influir en los demás. Es importante que esta participación esté basada en una comunicación directa, efectiva y abierta entre empleados y directivos para llevar a buen puerto todas las soluciones que se propongan. El autor hace especial hincapié en que el personal debe saber, pero sobre todo sentir, que es escuchado y que su opinión y aportaciones se valoran.

Para evitar el desánimo entre la plantilla, las metas que se quieren alcanzar deben ser realistas y factibles, además de contar con el beneplácito de todos los implicados. López recuerda que los objetivos no se pueden cambiar por decisiones unilaterales, sino por el consenso de todas las partes.



CREO, LUEGO CREO

Autor: Jordi López Daltell
Editorial: Empresa Activa
Precio: 12 euros

En cada uno de los capítulos, el autor insiste en que hay que mostrar con hechos que se confía en la gente, y que los jefes deben ser los primeros implicados. Si el compromiso no es mutuo, no es duradero. "Haga usted aquello que pide a los demás que hagan", insiste el autor. Además, avisa de que la costumbre de buscar culpables y castigar por los errores cometidos sólo consiga que los empleados no intervengan proponiendo ideas y procedimientos nuevos con los que podría mejorar la empresa. De hecho, es fundamental felicitar a todos por su esfuerzo y resultados.

Los cambios suelen provocar recelo, sostiene López, pero se puede evitar si se explican claramente las consecuencias positivas y negativas de estas transformaciones. Si las voces disconformes continúan, recomienda gestionar abiertamente los conflictos para evitar las luchas de poder.

Obviamente, estos consejos logran sacar a flote a Kerin y al lector le dan las pautas adecuadas para afrontar los problemas diarios apostando por la confianza en las personas.