

El Valor de la Cadena de Mando...

Como mejorar la comunicación y delimitar las responsabilidades en la cadena de mando...

Serie: Casos prácticos de Liderazgo

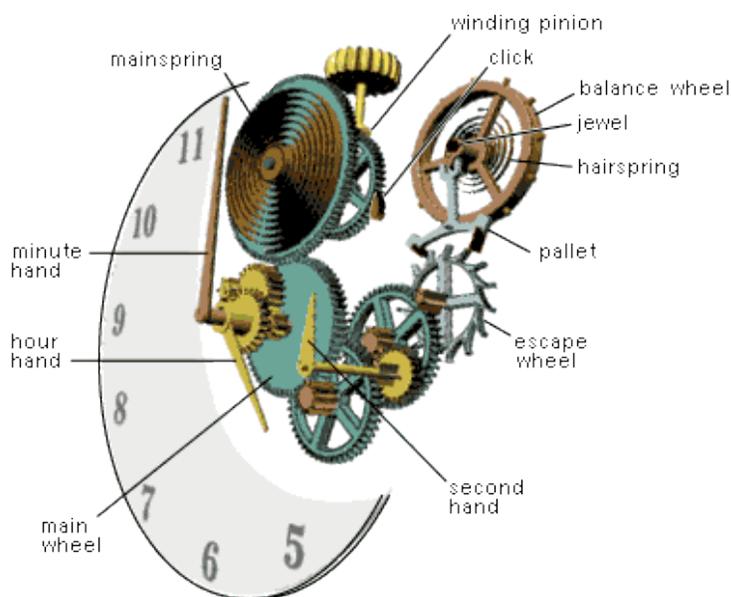
¿Te gustaría saber cómo resolver los problemas de la comunicación en la cadena de mando?, ¿cómo resolver los problemas de atribuciones de responsabilidad que se toman algunas personas que, están en posiciones que no corresponden a dicha responsabilidad?, o incluso, ¿problemas de “falta de acción” porque “nadie sabe” a quién le corresponde resolver algo?

Pues bien, si te ves con problemas de éste tipo, se trata de un caso común de falta de dirección, de falta de coordinación, o de falta de rumbo por parte del liderazgo...

Para poder reestructurar y hacer funcional nuestra cadena de mando, lo primero que debemos tener en cuenta es que se trata de un equipo de trabajo, no es una línea ascendente o descendente, es más bien, como un tipo de “rompecabezas”, en donde cada pieza (cada posición o función), desempeña un papel importante para el “armado” completo de la imagen que dará como resultado (cumplimiento de la Misión).

Aunque existen posiciones con diferentes grados de responsabilidad, cada una de ellas es parte fundamental para el “todo”, es decir, todas las posiciones, con su correspondiente nivel de responsabilidad, se supone que están diseñadas porque se “NECESITAN” para poder hacer que funcione en perfecta armonía la organización o empresa, que persiguen un fin específico.

Es por ello que, a cada posición, se le asigna su parte correspondiente, y, si ésta, se realiza de la mejor manera, completará su parte en el esquema mayor, APOYANDO al logro de lo que se busca.



**¿Cuál engrane
es más
importante?**

Cada uno haciendo su función, con su responsabilidad perfectamente definida para apoyar al “todo”.

Lo bueno (y a veces lo “malo”), es que no somos máquinas, y eso, nos da la posibilidad de “APOYARNOS” unos a otros para beneficio del equipo, para el beneficio del cumplimiento de la misión...

Sin embargo, cuando no se tiene bien claro lo que significa “APOYAR”, es cuando tendemos a pensar o “ASUMIR LO QUE NO NOS CORRESPONDE”, ya sea que lo hagamos porque se nos OBLIGA a hacerlo, o porque se nos hace “fácil” pensar que - “YO PUEDO HACERLO”, sin embargo, es en éstos casos, cuando se pierde la COMUNICACIÓN, cuando se pierde la dirección, y, por tanto, el CONTROL!!!

Entonces, para poder resolver nuestros problemas de comunicación y responsabilidad en la cadena de mando, primero tenemos que tener bien clara nuestra Misión, es decir, ¿Por qué razón hacemos esto?, ¿por qué estamos aquí?, ¿qué es lo que queremos lograr, que nos hace reunirnos como equipo?, ¿cuál es nuestro propósito? Y mientras más definido, más claro y más sencillo sea, mejor será la idea que se tendrá de lo que se quiere lograr...

Una vez teniendo lo anterior, ahora debemos asegurarnos de que las posiciones que se requieren para lograr la Misión, sean las adecuadas y se encuentren ocupadas por el personal correspondiente (organigrama de la organización).

De nuevo, realizado lo anterior, debemos **ASEGURARNOS** de que CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES, **entiende**, y **tiene claro** cuál es su FUNCIÓN, es decir, lo que a esa persona “LE TOCA” realizar para poder completar o llevar a cabo la Misión.

Pero, sobre todo, **MOSTRARLES EL PANORAMA COMPLETO, Y EXPLICARLES, CÓMO ES QUE LA FUNCION DE CADA QUIEN, Y LA FUNCION SUYA O PERSONAL, AYUDA O APOYA A TODO EL EQUIPO O CONJUNTO, Y QUE CUANDO SE TRABAJA EN ARMONIA, ESO ES LO QUE RELAMENTE SE REQUIERE PARA PODER LLEVAR A CABO EL CUMPLIMIENTO DE LA MISION, Y DE ESA MANERA, ASEGURAR EL RESULTADO.**

Allí, también explicarás, la manera en que debe FLUIR LA INFORMACIÓN, y las razones para ello, y por eso, es que, a cada posición, se le asignan las responsabilidades correspondientes, para aclarar un poco más ésta idea, debemos tener claro que:

“Cada líder que existe en la cadena de mando, tiene como función PRINCIPAL, ASEGURAR que los que están bajo su mando, PUEDAN CUMPLIR CON LO QUE LES TOCA!!!”

Con la realización de éstos pasos, y el entrenamiento adecuado para cada función, los problemas de comunicación y responsabilidad, se reducirán bastante, y si se mantiene la atención en llevar a cabo con detenimiento y determinación lo anterior, los nuevos integrantes que puedan unirse al equipo, pronto entrarán en la forma sistemática y estructurada de las responsabilidades y funciones de la cadena de mando, llevando al equipo, a funcionar de una mejor manera...

Recuerda que, cuando todos los integrantes sólo buscan el bienestar del equipo y el cumplimiento de la misión, y aportan lo mejor de sus habilidades para generar ideas o caminos para el cumplimiento de la misión, las posibilidades de alcanzar los resultados son muy elevadas, formando así, un equipo confiable y bastante sólido, al cual, todos quieren pertenecer...

Si has encontrado valor en éstas palabras y te interesa saber cómo puedes encausar a los miembros de tu equipo, o a ti mismo, a mejorar sus habilidades de Liderazgo y Negociación de Conflictos, visita nuestra página web: www.lighthouseconsultures.com donde encontrarás información acerca de nuestros talleres y más artículos con casos prácticos de Liderazgo y Negociación de Conflictos.

Muchas gracias por tu atención...