

No importa si tu empresa es unipersonal o si tiene mil empleados. Lo que te voy a contar es útil para todos. Decirle a otro lo que tiene que hacer es todo un desafío. Algunos incluso lo consideran un arte.

La clave para delegar es confiar

Cuando uno delega, está encomendando a otro toda una tarea o tema, junto con la suficiente autoridad como para tomar decisiones. Esto es muy distinto a decirle a otro que "haga exactamente lo que le estamos pidiendo que haga". La confianza es la base de toda delegación efectiva, e implica un compromiso mutuo. Para la persona que trabaja con vos, significa comprometerse a cumplir tus expectativas haciendo el mejor uso de sus habilidades. Para vos, significa comprometerte a dar toda tu cooperación, respaldo y reconocimiento.

Tené en cuenta estos cuatro puntos:



1. Definir el proyecto/tarea: su propósito, importancia, formato, fechas límite, limitaciones y hasta donde llega la responsabilidad de la persona a quien se le está delegando. De esta manera la persona podrá decidir cómo organizar sus tiempos y prioridades.

2. Proveer la cantidad necesaria de autonomía, autoridad, recursos y soporte. Una vez asignada la tarea es importante ser coherente entre lo que se pide como resultado y lo que se ofrece para lograrlo. Resulta muy eficaz preguntarle a la persona / empleado "qué es lo que necesitas de mi para lograr lo que te estoy pidiendo? En qué momentos y de qué forma lo necesitas?".

3. Delegar por resultados. Establecer previamente la calidad y medida del resultado buscado con pautas claras y precisas, y hacerle saber a la persona que es su responsabilidad cumplirlas. Esto le permite a los empleados trabajar a su manera, pero obteniendo los resultados esperados. El acento está puesto en analizar resultados y no en la metodología. En lo que se quiere lograr y no tanto en el cómo.

4. Monitorear el progreso y hacer seguimiento. Delegar no implica desligarnos del tema o de la tarea por completo. Debemos mantener un mínimo control para saber si las cosas van por buen camino. Existen muchas formas y niveles de supervisión, que no son agobiantes ni significan tener que estar a la par de la persona a la cual se le ha delegado la tarea.

Algunos síntomas de una delegación ineficiente: Constantes interrupciones y consultas de las personas que trabajan con uno • Los empleados son los que nos "recuerdan" el ritmo y las tareas • Estamos frecuentemente encontrando errores y rehaciendo el trabajo de otros • La lista de pendientes suele ser larga y siempre está al rojo vivo • Necesidad frecuente de quedarnos a trabajar después de hora para ponernos al día.

Hasta acá queda resumido el concepto de delegación y los pasos básicos del "cómo" delegar. Buscá la segunda parte de este newsletter en dónde te voy a contar cuáles son las cosas que se pueden delegar y a quien se le puede delegar. Crees que nadie puede hacer lo que vos haces? Crees que porque no tenés empleados no podés delegar? Seguramente te vas a sorprender...

No dejes de escribirme a pf@paulaferrari.com para hacerme llegar tus comentarios o consultas. Podés encontrar más datos para desarrollar tu empresa y mejorar tu calidad de vida laboral en www.paulaferrari.com