

Cómo delegar tareas antes de sufrir un pico de estrés

lunes, 13 de octubre de 2008

"Esta tarea sólo puedo hacerla yo", dicen muchos directivos. Sin embargo, la incapacidad de delegar puede afectar notablemente el rendimiento y hasta plantear serios riesgos para la salud...

Muchos Directivos se lamentan por el exceso de trabajo sobre sus espaldas. El agotamiento, además de perjudicar la lucidez para la toma de decisiones, puede implicar serios riesgos para la salud.

Y, sin embargo, cuando se les pregunta por qué no delegan algunas tareas, suelen presentar excusas como las siguientes: "esto sólo puedo hacerlo yo", "no tengo a un empleado preparado ni tiempo para capacitarlo" o "no puedo dar más trabajo a mis empleados, ya están muy exigidos".

Detrás de estas opiniones, suele ocultarse una falta de seguridad personal, escasa paciencia para capacitar y supervisar al otro y, sobre todo, una pobre visión acerca de la eficiencia del trabajo en equipo.

Es evidente que, al principio, un colaborador no hará el trabajo con la misma calidad que uno mismo. Sin embargo, mediante breves lecciones y pruebas controladas, es posible que llegue a hacerlas mejor, aunque no de la misma manera.

Así, veamos algunas pautas para una delegación efectiva: 1) Delimitar la tarea a realizar 2) Seleccionar el empleado adecuado 3) Registrar la fecha en que se otorga la tarea 4) Señalar los objetivos y plazos a cumplir en forma clara y precisa 5) Revisar periódicamente el cumplimiento de los objetivos en tiempo y forma 6) Brindar orientación e información pertinentes 7) Establecer, desde el principio, los márgenes de libertad para la toma de decisiones por parte del colaborador 8) Corregir los errores apenas son detectados

En todo momento, es necesario considerar que DELEGAR no es DESLIGARSE. Delegar es otorgar poder a otro con un objetivo claro

y preciso para que ejecute una determinada tarea con eficiencia.

La tarea del directivo es, como su nombre lo indica, dirigir personas y no realizar él mismo el trabajo operativo.

Así, entrenar a los otros para que puedan ejecutar en tiempo y forma es una inversión extremadamente redituable.

Si el líder delega correctamente y confía en la capacidad de su colaborador, tendrá tiempo para reflexionar sobre los problemas, riesgos y oportunidades del negocio. Es decir, tiempo para dedicar al pensamiento estratégico. Lic. Hilda Cañeque

Directora de Hilda Cañeque Consultora de Creatividad. Autora de Alta Creatividad Editorial Pearson

Dr. Martín Cañeque

Profesor de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Argentina y director de Pharos Consultora Empresarial

Fuente: Materia Biz