

Claves para delegar responsabilidades sin correr riesgos

El desconocimiento sobre cómo delegar es más acentuado en los ejecutivos latinos respecto a los europeos, asiáticos y anglosajones de acuerdo a Accenture, consultora internacional de Recursos Humanos.

Así, es común escuchar: “Por más que me esfuerzo, nunca puedo ver vacío mi escritorio”, “desde hace un tiempo tengo que asistir a muchas juntas y reuniones”, “cuando veo mi escritorio, encuentro que está tan lleno de papeles que no sé por dónde comenzar”. Ante la cuestión de delegar, los pretextos más comunes son: “me va a tomar más tiempo explicarlo a otro que hacerlo yo mismo” o “es que no tengo gente que pueda hacerlo”.

La reticencia a delegar es parte de crecer. Sin embargo, implica:

- Elegir a la persona idónea tanto por formación profesional como por experiencia y competencias personales.
- Tener objetivos claros. ¿Para qué se va a delegar?
- Determinar principales guías de acción y limitaciones en costos, tiempo y recursos en general.
- Otorgar la autoridad a la persona delegada para que cumpla con sus objetivos.
- Establecer la forma y regularidad de los reportes de avance.

Algunos consejos prácticos para delegar con eficacia son:

1. Conocer a todos los colaboradores: desde el plano personal hasta el profesional: Determinar sus capacidades, detectar sus necesidades, saber acerca de su vida fuera del trabajo. Esto generará el clima de confianza que se requiere para la delegación.
2. Identificar periódicamente las actividades que podría delegar para dedicar más tiempo a la planificación e innovación. Es decir, tareas estratégicas sobre las labores del “día a día”.
3. Probar a su gente con desafíos pequeños al principio, y poco a poco más grandes en dificultad y responsabilidad.

4. Autoevaluación: No olvidar reconocer sus aciertos y corregir errores.
5. Apoyo: Tratar de estar disponible cada que su delegado lo requiera.
6. Confiar: Evitar el excesivo control. Evitar ver "por encima del hombro" o espiar lo que hace la persona a la que le delegó actividades.

El último punto tiene que ver con la confianza plena en el personal, por lo que es conveniente contratar a una empresa de seguridad privada que periódicamente evalúe la confiabilidad del personal. Esto es un proceso complejo en el que intervienen pruebas de personalidad, test psicológicos, pruebas grafológicas, investigaciones socio-económicas y demás.

Un error común es asumir que las personas son inmutables. Cada persona se enfrenta a diferentes cambios en su estilo de vida y marco psicosocial y económico que pueden incidir en el grado de confiabilidad que presenta a una organización. Si necesita delegar, y esto es crucial, debe tenerse un soporte profesional para ello: que los profesionales en seguridad determinen que la información y conocimientos que comparta con otros no tienen riesgo.

Alejandro Desfassiaux "*Claves para delegar responsabilidades sin correr riesgos*". Tú decides. Tú portal de Negocios. 09 de enero 2011. [Última revisión 28 de julio 2015]