



Delegar y delegar, pero como?

- Published on March 20, 2015

Así como los médicos cargan el estetoscopio en el cuello todo el tiempo, así mismo los consultores, gerentes y presidentes cargan como tatuaje en la mitad de la frente el pensamiento, palabra, obra y alusión: delegar, delegar y delegar. Empero, algunos a pesar de sus cargos y sus buenas intenciones en realidad no saben delegar ni se imaginan como. Otros confunden delegar con agarrar a gritos a todo el mundo.

Al respecto, hay miles de libros, manuales, videos y conferencias que a lo mejor hasta confunden, ya que a veces mezclan distintos temas y al final algunas personas podrian quedar en las mismas con tanto galimatías. Prueba fehaciente de esta afirmación, es el hecho de que si usted va a la librería más cercana y visita el ala de ciencias administrativas y negocios se va a encontrar cada mes con un libro diferente sobre administración de negocios. Por supuesto, los tiempos cambian pero un buen administrador en 1970 es capaz de adaptarse a los nuevos retos y conducir un negocio hacia las mejores condiciones en pleno 2015. Jack Welch por ejemplo, el legendario ex-CEO de General Electric a finales de los 80 y a sus casi 80 años en pleno siglo de la alta tecnología y demás parafernalia que hoy en día circula en las altas esferas de administración, sigue siendo un oráculo y sus concejos y voz se escuchan por todo el mundo.

El tema no es complejo, el embrollo del problema radica en la misma sicología y naturaleza humana que ve en los centros de trabajo como los lugares para tener química en lugar de objetividad.

Es así como en los cargos muchas veces se eligen a las personas que les caen bien a otros en lugar de examinar las capacidades profesionales y de liderazgo del individuo. Y sucede en todo lado y hasta en los más altos cargos. Fíjese el caso del presidente norteamericano Barack Obama. Cero experiencia, pero queridísimo, muy simpático y con un gran carisma. En cambio, personas como Steve Forbes nunca podrían optar por semejante cargo debido a que para los electores el tipo es muy feo a pesar de ser una eminencia y con una dilatada trayectoria empresarial.

En muchas compañías las personas que trabajan en ella y entre sí denominados colegas, en realidad se conocen desde antes, son llaverías, estudiaron juntos y tienen incluso armada su propia rosca. Cuando hay necesidad de contratar a alguien para un cargo, el rol de la selección no recae en la división de recursos humanos sino en todo el personal del piso, quienes merodean como buitres a los candidatos para ver quien esta "bueno o buena" o pujan por el panita o la confidente de los ya contratados. Delegar, llamar a cuentas o emplazar responsabilidades en este tipo de ambientes es difícil y es allí donde el garantizado "si" y el hacerse el de la vista gorda es prácticamente un compromiso, una lealtad. El caso de Interbolsa en Colombia es un fiel ejemplo.

Delegar es simple y no importa la industria o sector. Usted puede trabajar en una fábrica de helados, una alcaldía o en la industria de los microprocesadores y todas tienen los mismos tres aspectos en común: Operaciones, Ventas y Finanzas.

Y aquí es donde esta la clave para saber delegar ya que usted deberá crear un grupo de trabajo de personas con conocimiento y experiencia en firme en esos 3 departamentos. Y serán ellos quienes respondan por sus subalternos y por los resultados que usted como gerente, dueño o presidente ha trazado para la compañía. Si usted alguna vez ha visto jugar billar, la analogía con delegar se explica mediante el impacto de una sola bola sobre las demás, buscando ubicarlas en las direcciones deseables. Eso es todo.

Luis E. Woolley