

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DELEGACIÓN

INSTRUCCIONES

Se ha dicho, con razón, que aquel que no sabe delegar nunca podrá ser un buen empresario, directivo o ejecutivo.

La principal ventaja de la delegación es que permite multiplicar la capacidad de trabajo y las habilidades de quien ocupa un nivel jerárquico.

Cuando un mando jerárquico no delega condena a su área de responsabilidad a permanecer de su "tamaño personal"; es decir, impide que su área se potencie más allá de sus capacidades y habilidades personales (que siempre son limitadas).

Ahora bien, para que la gestión de la delegación sea eficaz es necesario cumplir ciertos requisitos que son los que aparecen, en forma de preguntas, en este **Diagnóstico**. Este instrumento le permitirá cerciorarse si usted está cumpliendo los requisitos básicos para realizar una delegación que sea realmente eficaz y efectiva (y no fuente de nuevos conflictos y problemas).

Como verá, cada pregunta del diagnóstico se evalúa en una escala de 1 a 7, en la que:

- El **1** significa NUNCA y
- El **7** quiere decir A DIARIO, CONTINUAMENTE, SIEMPRE, y expresiones similares.

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DELEGACIÓN

		Nunca					A diario	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando delega, ¿evalúa y trata de minimizar los riesgos propios de la actividad o decisión que delega?							
2	¿Se cerciora de delegar en gente que sabe, a ciencia cierta, que está capacitada para realizar la tarea que se le encomienda?							
3	Cuando delega, ¿se preocupa por establecer con precisión cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar con la actividad o decisión delegada?							
4	Cuando delega, ¿establece criterios claros con los que se van a medir los resultados finales que se esperan lograr con la actividad o decisión delegada?							
5	¿Se preocupa, luego, de controlar el progreso de la actividad delegada?							
6	¿Se ocupa de asesorar continuamente a la persona en quien delega con el fin de ayudarlo a que cumpla eficazmente su cometido?							
7	¿Es consciente de sus propios límites de autoridad; sabe hasta dónde "puede llegar" la responsabilidad y autoridad que delega?							
8	¿Es específico en lo que espera del subordinado?							
9	¿Establece, con toda claridad, el nivel de autoridad que tendrá la persona en quien se delega?							
10	¿Se preocupa por asignar sus subordinados recursos que necesitan para cumplir el cometido que le asigna?							
11	Cuando delega, ¿explica con claridad las razones de la delegación?							
12	Cuando delega, ¿mantiene a sus subordinados debidamente informados sobre los resultados que se van alcanzando?							
13	¿Emplea la delegación como una ayuda para el logro de objetivos y el desarrollo del trabajo en equipo?							

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DELEGACIÓN
Continuación

		Nunca					A diario	
		1	2	3	4	5	6	7
14	Cuando surge algún problema con una actividad o decisión que ha delegado, ¿se enfrenta a los hechos con honestidad y sinceridad?							
15	¿Recurre a la delegación para estimular el desarrollo personal y de equipo entre sus subordinados?							