



Mind News

Informativo para seu bem-estar emocional – n°15

Delegar ou delargar?

Geralmente estamos sobrecarregados, com muitas tarefas e pouco tempo. Uma solução é delegar. Mas para que isto aconteça de forma positiva, é preciso de alguns cuidados. Delegar não é delargar, “passar o abacaxi” ou “cuida disto para mim”. Isto é muito vago. Se não houver clareza na delegação, com certeza os resultados esperados não serão alcançados. A delegação só funciona bem se houver competência e confiança em quem recebe a delegação. Se a competência é insuficiente, treinamento é a solução. Se a confiança for pouca, uma conversa franca pode encaminhar uma solução.

Isto vale para o ambiente de trabalho, mas também em casa, em uma equipe de voluntários ou no esporte. Muitas pessoas preferem fazer pessoalmente uma atividade, pois tiveram experiências negativas com a delegação deficiente. “Deixa que eu faço” tem um efeito desmotivador para os outros. Ser centralizador nas decisões e ações, em um papel de eterno dono da verdade, é uma péssima opção. A delegação é assemelhada a uma procuração, um processo contínuo de definir e manter entendimentos recíprocos das tarefas a serem feitas. A delegação é eficaz se os resultados esperados são alcançados. Para isto é preciso que haja clareza do que se espera, com ter padrões bem definidos.

Na delegação é preciso definir a **responsabilidade**, que é um acordo em executar determinadas atividades, a aceitação de obrigações com o entendimento de que quem recebe a responsabilidade responderá pelos resultados. Junto com ela é preciso atribuir **autoridade** compatível, ou seja, autonomia decisória, comumente dentro de determinados limites. O ciclo da delegação se fecha com a **prestação de contas**, ou seja, a avaliação do progresso em relação ao planejado. É a base para crédito ou censura com relação a resultados alcançados, gerando ações para aumentar ou diminuir a responsabilidade-autoridade em próximas delegações.

A pessoa que delega continua responsável pelo resultado. Se algo sair fora dos padrões esperados, a responsabilidade é de quem delegou. Não vale dizer que a culpa é da pessoa que recebeu a delegação e agiu de forma inadequada. Nestes casos a relação entre os dois deve ser revista..

Sobrecargas, tempo escasso, indefinição de prioridades podem ter uma solução com a boa delegação. Você delega bem ou é um centralizador? Que tal desenvolver novas formas de delegar? Um Workshop é uma boa alternativa, assim como o apoio profissional de coaching e mentoria. Quem é insubstituível não sai do lugar. Com delegação você aumenta suas chances de sucesso como profissional e como pessoa.



Gustavo G. Boog é coach, mentor, escritor e consultor na Boog Consultoria. É Engenheiro, Mestre em Administração de Empresas, acadêmico de Psicologia e especializado em Mentoria e Coaching Sistêmico (Constelações). Conduz projetos de desenvolvimento para que o potencial de cada pessoa possa se realizar, sejam jovens, adultos ou idosos.



+ 55 (11) 99137-7691



gustavo@boog.com.br