

Delegación

El arte de delegar.

Materia: Liderazgo y Negociación

“La delegación es la asignación de tareas a individuos o a equipos y es eficaz cuando se dan los trabajos a las personas más adecuadas y se otorga a éstas el nivel necesario de libertad para realizar la tarea del modo más competente y productivo”

Chris Roebuck

¿Por qué no se delega?

¿Por qué no se delega?

- “No hay tiempo para delegar”
- “Yo puedo hacer el trabajo mejor que otro”
- “Yo disfruto haciendo estas cosas”
- “Mis empleados no están realmente capacitados todavía para recibir delegaciones”
- “Si delego demasiadas tareas, mi posición podría verse amenazada”

Beneficios de delegar

- Mejora la gestión del tiempo del líder
- Mejora las habilidades del equipo
- Motiva al equipo
- Realza el papel como líder

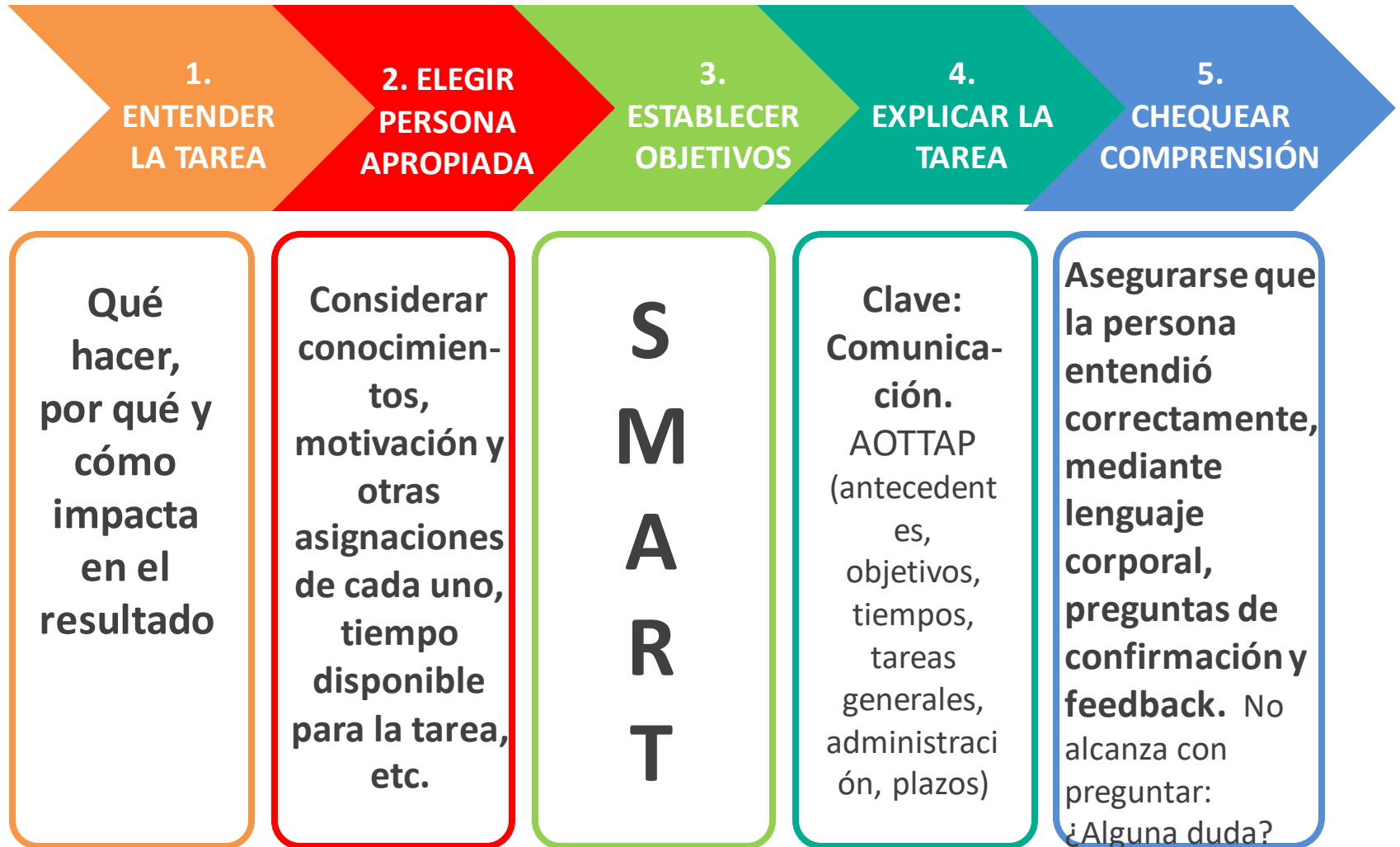
¿Qué delegar?



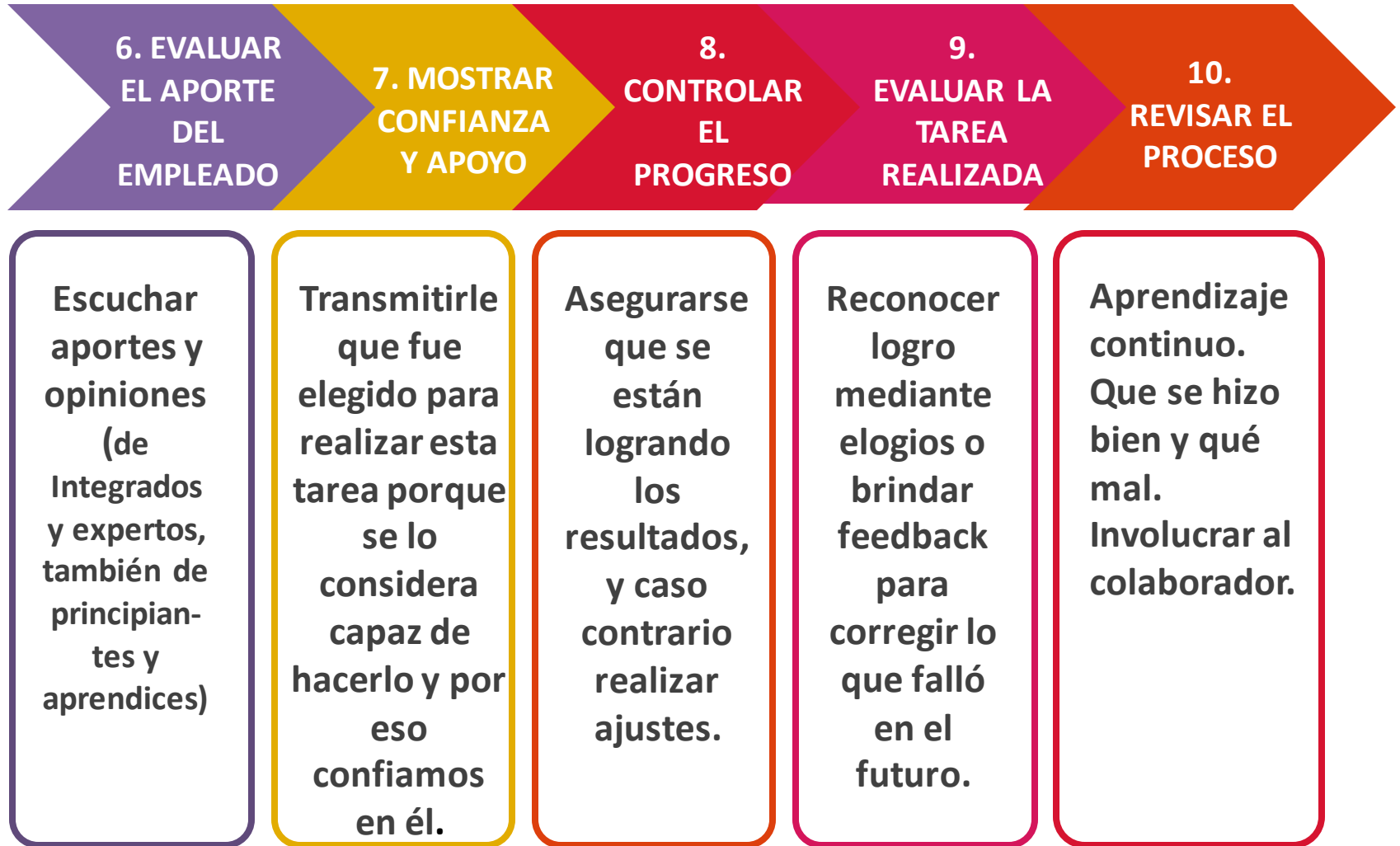
La delegación como proceso



El proceso de la Delegación



El proceso de la Delegación (cont.)



Empowerment

Las 3 claves según Ken Blanchard.

Materia: Liderazgo y Negociación

Empowerment

“asigna al empleado de gestión o de la línea del frente, responsabilidad sobre las decisiones de todo el trabajo y la de saber cómo el desempeño de dicho trabajo se ensambla con el propósito y misión de la compañía”

Su esencia es liberar los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que la gente ya tiene, pero que no aprovecha.

Ayuda a cada líder a mejorar el rendimiento de las personas en su organización.

Aspecto estructural básico: dar autoridad y responsabilidad a la gente para tomar decisiones importantes.

Empowerment



¿Cómo pasar a una cultura de empowerment?

- Es necesario sustituir muchos hábitos antiguos por nuevos. Cambiar la manera de pensar y transformar actitudes, conductas, prácticas y la manera de relacionarse.
- Requiere entender qué es, conocer los pasos claves, poner esfuerzo y dedicación

3 claves para el empowerment

1. **COMPARTIR LA INFORMACIÓN DEL NEGOCIO**

Brindar información confiable sobre como va la empresa.

2. **DAR AUTONOMIA ESPECIFICANDO LIMITES**

Dar mayor estructura pero no jerárquica. Por ejemplo: visión, misión, valores, estructura para la definición de objetivos.

3. **EQUIPOS AUTODIRIGIDOS PARA SUSTITUIR LA JERARQUÍA**

Estos equipos recomiendan ideas, toman y ejecutan decisiones, responsabilizándose por los resultados.

3 fases para implementar el Empowerment

1. Emprender y dirigir el viaje	2. Cambio y desaliento	3. Adoptar y perfeccionar el empowerment
A primera vista la idea del empowerment les resulta atractiva, y a la vez dudan de la sinceridad de los directivos respecto a la decisión de cambiar y la necesidad del cambio.	La gente sabe adonde va pero no sabe como se hace para llegar. "Vacío de liderazgo": los líderes temen que los miembros no respondan y los miembros dudan que los líderes lleguen.	Los miembros de la organización empiezan a adoptar los nuevos hábitos, actitudes y conductas. Mientras, siguen aprendiendo cosas nuevas. La meta está a la vista, la mayoría ya entiende como es esta cultura y trabaja duramente para conseguirla.
Se preocupan por la información y asuntos personales (habilidades y recursos).	Se preocupan por la ejecución y el impacto.	Se preocupan por la colaboración (coordinación y cooperación) y el perfeccionamiento.
Actuar y comprometerse con el cambio.	El desánimo es natural, "no largar la toalla".	Reflexionar y sentir satisfacción por lo mucho avanzado, y seguir avanzando sin confiarse demasiado en los logros.

Culturas

Jerárquica

Planificación
Mando y control
Seguimiento
Receptividad individual
Estructuras piramidales
Procesos de circ. de producción
Directores
Empleados
Dirección participativa
Hacer lo que a uno le dicen
Docilidad

Empowerment

Visión
Actuar por asociaciones
Autoseguimiento
Responsabilidad del equipo
Estructuras funcionales
Proyectos
Lideres/jefes de equipos
Miembros de Equipos
Equipos autodirigidos
Ser propietario del trabajo
Sentido común