



Empowerment

Lupava

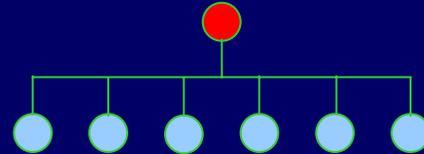
Para evitar accidentes es necesaria la supervisión y el control permanente de nuestros trabajadores, pero no le podemos "*respirar en la nuca*", eso incrementa la presión.

El puede aprender a asumir autoridad y responsabilidades

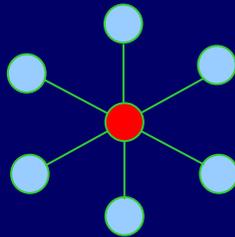
- *Empowerment* es el hecho de delegar responsabilidad y autoridad a los demás y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.
- “NADIE PUEDE HACER TODO”

Una forma de examinar esta transición hacia el empowerment es observar los cinco niveles de Zapp, cada uno caracterizado por funciones, responsabilidades y comportamientos cambiantes por parte del líder y del grupo de trabajo

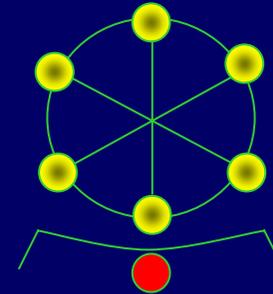
EMPOWERMENT



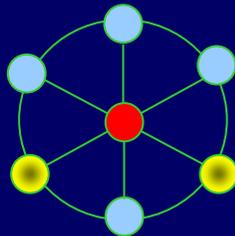
NIVEL UNO CADENA DE AUTORIDAD



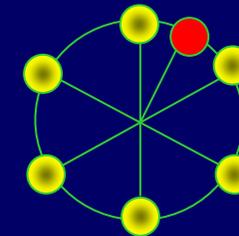
NIVEL DOS EL LIDER ES CENTRAL



NIVEL CINCO ALTO NIVEL DE EMPOWERMENT



NIVEL TRES TRANSICIÓN

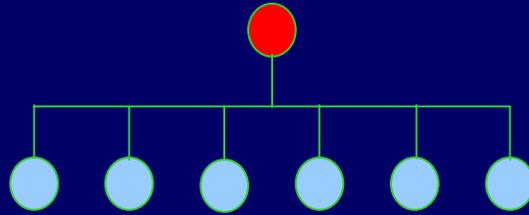


NIVEL CUATRO COLABORACIÓN

CLAVE : ● = LIDER

● = MIEMBRO DEL GRUPO

● = MIEMBRO INFUNDIDO POR EL EMPOWERMENT

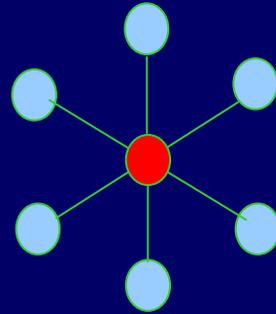


NIVEL UNO CADENA DE AUTORIDAD

Un ambiente sin empowerment, sitúa al líder arriba y apartado del grupo de trabajo

el líder:

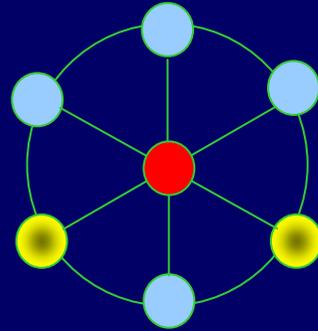
- * Se sitúa entre el grupo y la alta gerencia en la "cadena de autoridad"
- * Tiene una absoluta autoridad
- * Se distingue por su título y posición



NIVEL DOS EL LIDER ES CENTRAL

El líder se mueve desde arriba de los trabajadores hacia el centro de la unidad, pero aun existe una clara distinción entre lo que el hace y lo que hacen los miembros del grupo.

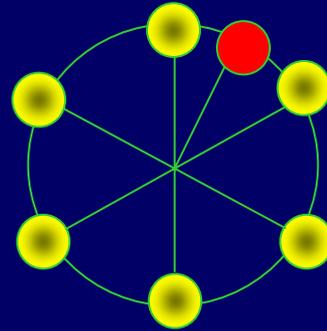
“El líder es central”



NIVEL TRES TRANSICIÓN

El líder empieza a cambiar la autoridad en la toma de decisiones por tareas básicas para los miembros del grupo o el grupo de trabajo como un todo. Algunos miembros pueden empezar asumir responsabilidades que pertenecían al líder.

“El líder sigue siendo central”

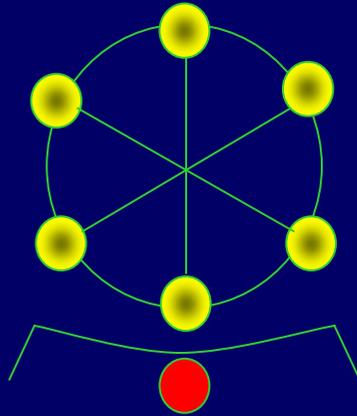


NIVEL CUATRO COLABORACIÓN

El líder se convierte en un colaborador para los miembros del grupo en este nivel.

Los vínculos entre los miembros del grupo son mas fuertes.

Asumen mas responsabilidades.



**NIVEL CINCO ALTO NIVEL DE
EMPOWERMENT**

Los miembros del grupo son autónomos. El papel principal del líder es asesorarlos, aconsejarlos y apoyarlos. Los miembros del grupo asumen la responsabilidad y toman decisiones con respecto a las tareas y trabajos, incluyendo la mayoría de las responsabilidades que habían sido del líder

DOS ROSTROS DEL PODER

David McClelland ha descrito dos perspectivas del poder y son.

El Rostro Negativo.- Se suele expresar en términos de sumisión dominio donde siempre habrá ganador y siempre habrá un perdedor, este tipo de poder es autodestructivo para el que lo posee, por que las personas que son como peones tienden a oponerse a la autoridad o a aceptarla demasiado pasiva.

El Rostro Positivo.- Este tipo de poder se caracteriza por la preocupación de alcanzar las metas del grupo y no las propias. Esta influencia es para el beneficio de otros y no sobre ellos.

VENTAJAS DE LA DELEGACIÓN

- . Cuantas más tareas puedan delegar los supervisores, tantas mas oportunidades tendrán de aspirar a asumir mayores responsabilidades de los gerentes de mayor nivel.
- . Hace que los empleados acepten responsabilidad y apliquen juicio propio.
- . Capacita de mejor manera al empleado también eleva su autoestima.
- . Conduce a mejores decisiones porque es probable que el empleado que esta mas en contacto con el desarrollo de acción tenga visión más clara de los hechos.
- . Acelera la toma de decisiones.

BARRERAS DE LA DELEGACIÓN

- . “Puedo hacerlo mejor yo mismo”.
- . “Mis empleados no tienen la capacidad necesaria”.
- . “Me toma demasiado tiempo explicarle a mis empleados lo que quiero que hagan”.

DELEGACIÓN EFECTIVA

Requisitos:

- * Voluntad del gerente de conceder a los empleados libertad para realizar las tareas delegadas.
- * Darle la libertad para cometer errores.
- * Comunicación abierta entre el empleado y el supervisor.

DELEGACIÓN EFECTIVA

Requisitos (continuación)

- * Capacidad del gerente para analizar ciertos factores: Misión, visión, etc. De la organización.

Tareas necesarias:

- * Decidir que las tareas se puedan delegar
- * Decidir a quien se le asignará la tarea.

■ **Objetivos**

- Las 10 creencias fundamentales de Técnicas para una Fuerza de Trabajo Habilitada.
- Cómo comunicarse más efectivamente en el trabajo y en el hogar para satisfacer las necesidades personales y prácticas de la gente.
- Cómo las habilidades de interacción le ayudan a trabajar con otros para realizar las tareas y cumplir las metas.
- Cómo proporcionar y recibir retroinformación.

■ **Objetivos (continuación)**

- Por qué el trabajar en equipo es a menudo más efectivo que trabajar individualmente.
- Las ventajas del trabajo en equipo y de la cooperación para usted mismo, su equipo, y su empresa.
- Los retos que su equipo enfrenta al avanzar y desarrollarse.
- Cómo formar un equipo productivo y de alto desempeño.

■ **Beneficios**

- Comenzar a aplicar las 10 creencias de manera que pueda " hacer la diferencia ".
- Cumplir sus metas trabajando con otros más efectivamente.
- Formar y mantener relaciones productivas con otros.
- Poner las ideas en acción.

■ **Beneficios (continuación)**

- Incrementar la efectividad de su equipo.
- Trabajar con otros en la solución de problemas o en la búsqueda de formas para mejorar continuamente su producto o servicio.
- Fomentar el trabajo en equipo y establecer las expectativas para un equipo nuevo o existente.

■ **CREENCIAS BASICAS**

– 1.- Las necesidades del cliente son críticas

- El cliente es el centro de todas las actividades.
- Cumplir las necesidades del cliente es crítico.
- Si pierde al cliente, pierde el negocio

■ **CREENCIAS BASICAS**

– 2.- Todo puede mejorarse.

- Cualquier proceso o producto puede ser hecho mejor.
- El mejoramiento continuo es crítico para el éxito.
- La carrera nunca termina; si bajamos el ritmo, otros nos superarán.

■ **CREENCIAS BASICAS**

- 3.-La calidad es tarea de todos.
 - La calidad es posible solamente si cada uno hace un trabajo de calidad.
 - Inspeccionar la calidad antes de la entrega no es suficiente.
 - La calidad tiene que ser parte de la estructura de la organización.

■ **CREENCIAS BASICAS**

- 4.- La persona que hace el trabajo es la que mejor lo conoce.
 - Esta persona también conoce la mejor manera de cómo mejorarlo.
 - Esta persona está en la mejor posición para lograr la calidad.

■ **CREENCIAS BASICAS**

- 5.-La gente merece respeto.
 - La gente da lo mejor de sí, cuando se siente respetada.
 - Este es un valor humano básico.

■ **CREENCIAS BASICAS**

– 6.-El trabajo en equipo da resultados.

- Un equipo entero es superior a la suma de sus partes; las habilidades se realzan y las debilidades son minimizadas.
- La gente que trabaja en grupo, logra más que trabajando separadamente.

■ **CREENCIAS BASICAS**

- 7.-Las diferencias tienen un valor.
 - Las diferencias en la manera de pensar y de trabajar de la gente son saludables.
 - Combinando estas diferentes experiencias, se promueve la creatividad y un intercambio productivo de ideas.

■ **CREENCIAS BASICAS**

- 8.-La participación desarrolla un compromiso
 - La gente quiere y necesita participar en las decisiones que la afecta.
 - El resultado es un compromiso con respecto a esas decisiones.

■ **CREENCIAS BASICAS**

– 9.-Dar apoyo lleva al éxito

- Apoyar a otros lo conduce a su propio éxito
- Cada uno necesita del apoyo de otros, independientemente de su posición o experiencia.

■ **CREENCIA BASICAS**

– 10.-Usted hace la diferencia

- Todos estamos comprometidos con la calidad, la reducción de costos, la productividad y la satisfacción del cliente.
- Usted hace la diferencia en el éxito de su empresa, y en el suyo propio.
- Esta creencia es el resultado y contiene la esencia de las otras nueve creencias.