

TÉCNICAS DE DELEGACIÓN

EXTRACTO



OBJETIVOS

- 1. Definir la práctica de delegar y distinguirla de otras actividades rutinarias de supervisión.**
- 2. Comprender el impacto que produce delegar en la estructura organizativa y en el alcance del control de la dirección.**
- 3. Conocer los diferentes estilos de delegación.**
- 4. Identificar los elementos básicos de las técnicas que permiten desarrollar al personal para que actúe eficientemente en los procesos de delegación.**
- 5. Tratar los principales problemas y dificultades asociados a la delegación.**
- 6. Analizar el “empowerment” como nivel superior de los procesos de delegación.**

CONTENIDOS

- 1. QUÉ ES DELEGAR**
- 2. PRINCIPALES ESTILOS DE DELEGACIÓN**
- 3. RELACIÓN CONTROL – LIBERTAD DE ACCIÓN**
- 4. DELEGACIÓN Y PERFIL DEL COLABORADOR**
- 5. DELEGACIÓN Y ANÁLISIS TRANSACCIONAL**
- 6. TÉCNICAS PARA DESARROLLAR A LOS COLABORADORES**
- 7. EMPOWERMENT Y DELEGACIÓN**
- 8. ESTRATEGIAS DE INFLUENCIA PARA IMPLANTAR LA DELEGACIÓN**

PRESENTACIÓN

FRECUENTEMENTE
NOS
ENCONTRAMOS:

- ☞ Saturados de trabajo.
- ☞ Sin tiempo suficiente.
- ☞ Responsables máximos de todo lo que ocurre...

EXPERIMENTANDO

- ✓ Estrés.
- ✓ Miedo a distribuir el trabajo entre "los otros".
- ✓ La obligación de saberlo todo.
- ✓ Desconfianza.
- ✓ Frustración por la irresponsabilidad de "los otros".

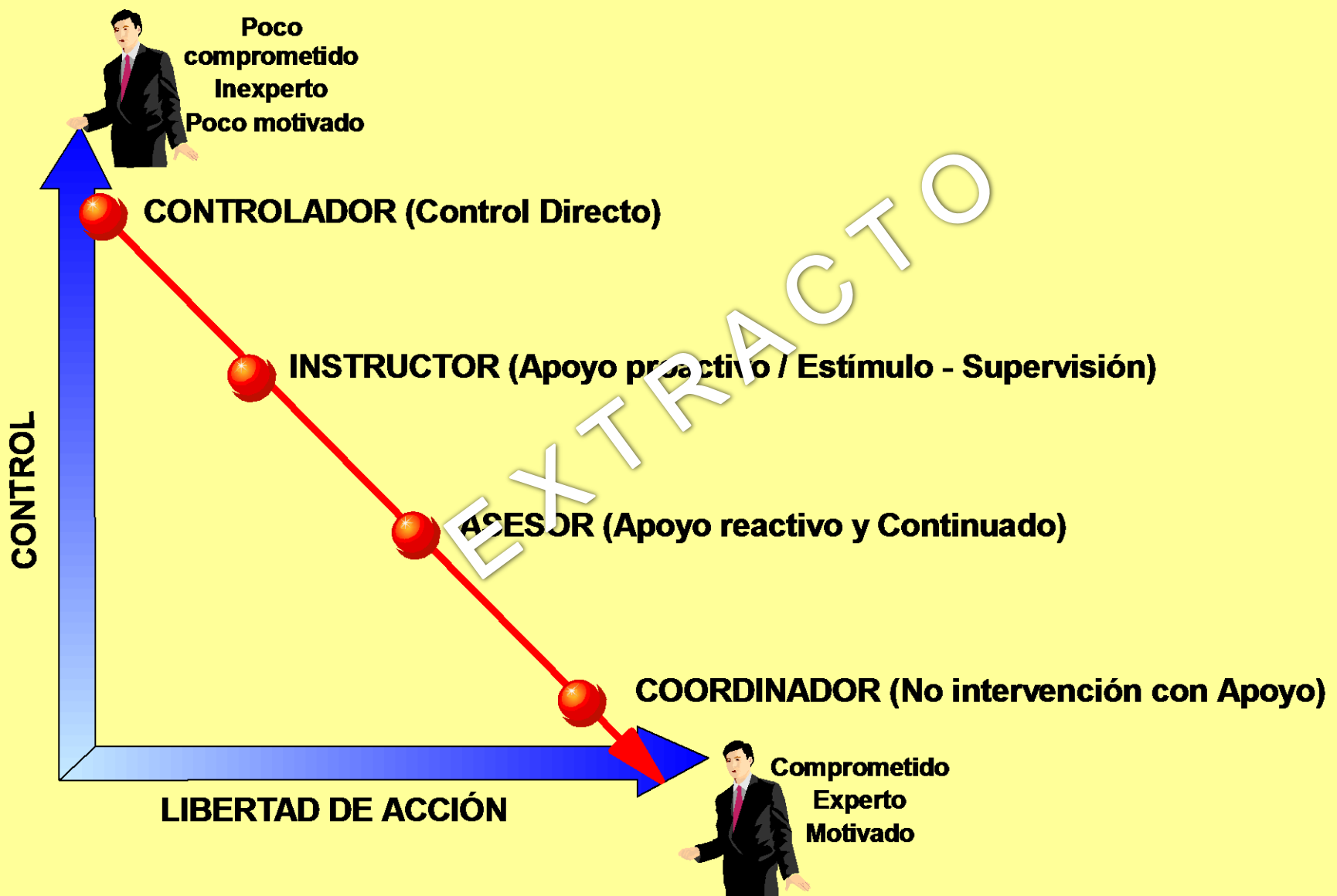
Con el incremento de la presión en el trabajo, es necesario:

- ▶ Motivar al personal.
- ▶ Compartir la responsabilidad.
- ▶ Desarrollar y "potenciar" a los miembros de la organización.

PARA MEJORAR EL
RENDIMIENTO INDIVIDUAL
Y GRUPAL

LA SOLUCIÓN ESTÁ EN
SABER DELEGAR

RELACIÓN CONTROL – LIBERTAD DE ACCIÓN PARA CADA ESTILO DE DELEGACIÓN



TÉCNICAS PARA DESARROLLAR A LOS COLABORADORES

TIPOS DE APOYO CAPACITADORES



ESTRATEGIAS DE INFLUENCIA PARA IMPLANTAR LA DELEGACION

ETAPAS DE DESARROLLO

LOS JEFES TOMAN LAS DECISIONES

PERSONAL MOTIVADO, INEXPERTO Y RECIEN INTEGRADO

PERSONAL MEDIO MOTIVADO, CON EXPERIENCIA Y PERTENENCIA

PERSONAL MUY MOTIVADO EXPERTO Y COMPROMETIDO

EL PERSONAL TOMA LAS DECISIONES

ESTRATEGIAS

Introducir sistemas para compartir información y obtener sugerencias de los subordinados

Fomentar que los subordinados asuman responsabilidades para su propio desarrollo.

Formar "círculos de calidad" y grupos de "empowerment".

Implicar a los subordinados en la toma de decisiones y la solución de problemas

Desarrollar el trabajo en equipo.

Elegir un departamento o sección de la empresa como "piloto" para todos los demás.

Seleccionar personal apropiado, muy motivado que haga su propio desarrollo y apoye a los otros.

Utilizar un problema o proyecto en particular como vehículo para desarrollar el concepto y la práctica.

BASES DE IMPLEMENTACIÓN