

# NIVELES DE FACULTACIÓN

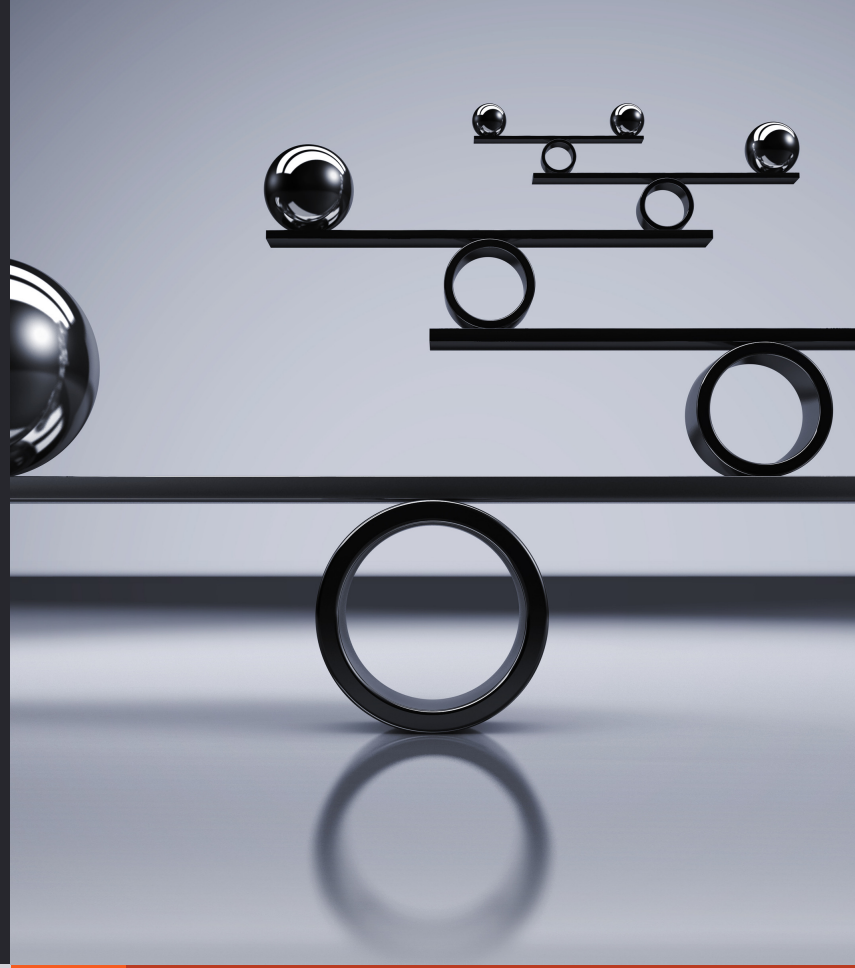
## FACULTACIÓN

Facultación o Empowerment significa delegar y confiar en todas las personas de la organización y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se hacía sólo en los altos niveles de la organización



# ELEMENTOS DE LA FACULTACIÓN O EMPOWERMENT

- DELEGAR RESPONSABILIDAD
- AUTORIDAD



# FACTORES IMPORTANTES A FORTALECER EN LA FACULTACIÓN O EMPOWERMENT

- Las relaciones
- La disciplina.
- El compromiso.

## PROBLEMAS DE LAS ORGANIZACIONES AL IMPLEMENTAR EL EMPOWERMENT

---

FALTA DE EMOCION

LOS ELEMENTOS QUE EMONCIONAN SON  
EXTERNOS

AL PERSONAL SOLO LE IPORTA SU PAGO

LA ACTITUD GENERAL ES APATIA

NADIE ASUME MAYORES RESPONSABILIDADES

# TRES NIVELES PARA ENTENDER LA FACULTACION O EMPOWERMENT

---

- NIVEL POLITICO Y NACIONAL
- A NIVEL ORGANIZACIONAL
- AL NIVEL INDIVIDUO

# VENTAJAS DEL EMPOWERMENT

Aumento de la satisfacción y confianza de las personas que integran la organización,

---

Aumentar la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del cliente.

Aumenta la creatividad y disminuye la resistencia al cambio.

Los integrantes de la organización comparten el liderazgo.

Se mejoran la confianza en las comunicaciones y las relaciones.

Incrementa el entusiasmo y una actitud positiva.

Tener unos procesos más eficientes para la toma de decisiones.

Mayor comunicación en todos los niveles y todas las direcciones

# VENTAJAS DEL EMPOWERMENT

---

Mejorar constantemente la calidad del trabajo.

Ampliar las habilidades y tareas que se utilizan en un puesto. Promover la innovación y creatividad.

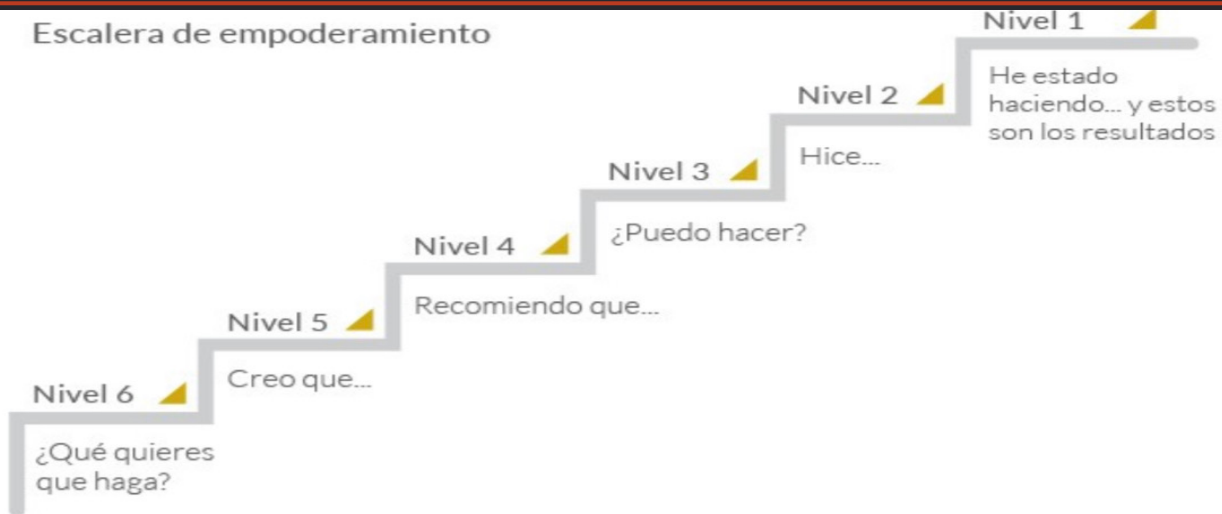
Tener más control sobre las decisiones acerca del trabajo.

Buscar nuevas relaciones entre empleados, la gente y la organización.

Todos son socios, ya que todos tienen sentido de propiedad acerca del trabajo.

# NIVELES DE FACULTACIÓN

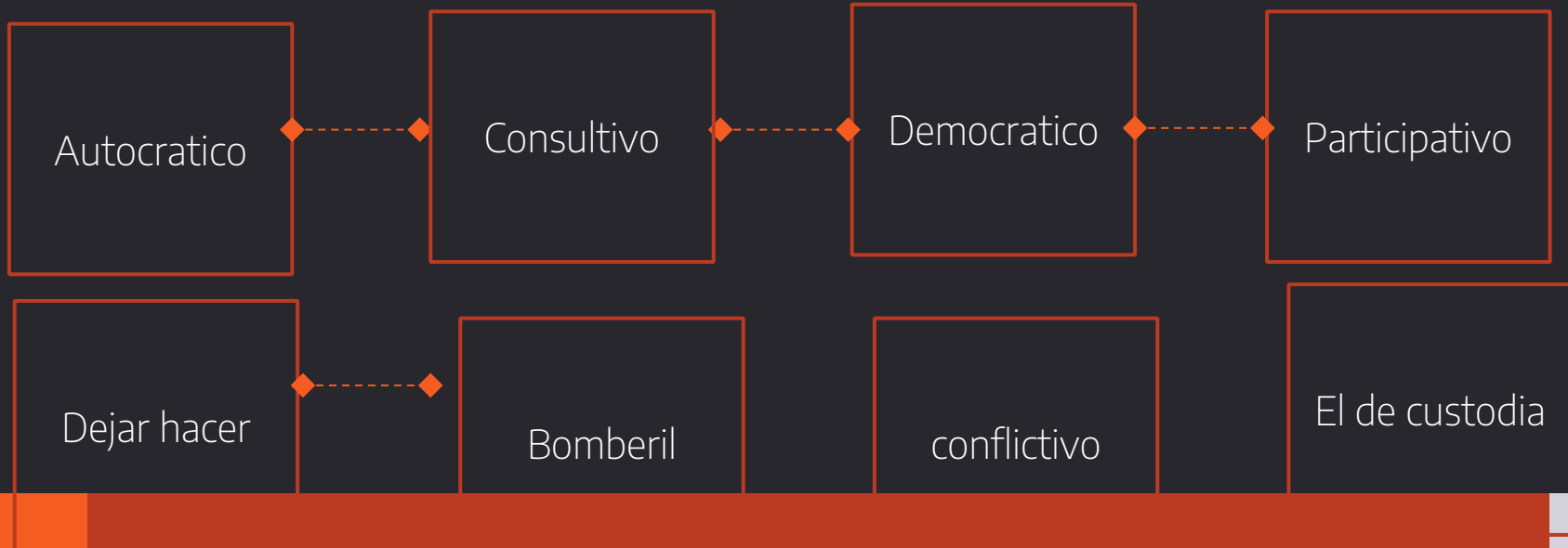
## Escalera de empoderamiento



# ESTILOS GERENCIALES

Los estilos gerenciales son estrategias de gestión organizacionales que se utilizan en la dirección y desarrollo del sistema y procesos de la misma.

Existen modelos clásicos, modelos contemporáneos, los estilos gerenciales se originan en las diferentes escuelas de pensamiento administrativo, tanto clásicas como de última generación.



# AUTOCRATICO

. Se caracteriza por una toma de decisión vertical, no hay sentido de responsabilidad más bien se cumplen órdenes y tiene un efecto destructivo en el sistema de motivaciones. En este estilo el gerente inicia las acciones, dirige, motiva y controla a su personal; se reserva y adueña de las siguientes funciones: selecciona las alternativas posibles de acción; evalúa las diferentes alternativas; decide cuál alternativa se llevará a cabo; hace encargos a sus subordinados (define funciones y tareas); controla la ejecución (compara lo real con lo presupuestado)



## CONSULTIVO

---

En este estilo, encontramos cierta confianza hacia los colaboradores, el gerente con apoyo de sus colaboradores define los objetivos y las metas. El gerente reconoce la especialidad de sus colaboradores a quienes los consulta en puntos específicos.



# DEMOCRATICO

En oposición al estilo autocrático, éste se centra más en el trabajador que en la producción. En este estilo hay una acción participativa de los colaboradores en la mayoría de las funciones. En conjunto se definen metas y objetivos, se seleccionan las alternativas posibles, se evalúan las mismas y se decide conjuntamente cual es la alternativa mejor a seguir. El gerente subordina sus decisiones, a los criterios de la mayoría del grupo en la decisión, esto conlleva a un claro desgaste ya que trata, en todo momento, de lograr dicha mayoría, por ende, consulta una y otra vez sin decidirse a actuar.



## PARTICIPATIVO

---

Este estilo se soporta en la consulta, pero el gerente se reserva el derecho a la toma de decisiones finales y el control. En el estilo participativo se resuelve en equipo: la definición de objetivos, la selección de alternativas de acción posibles, la evaluación de ellas, la elección de la alternativa óptima y la asignación de tareas (trabajo en equipo). Todos aportan a un bien común, el bienestar de la gerencia y por ende de la empresa.



## BOMBERIL

Todo es para ayer y no importa el cómo, no importa el medio, lo importante es combatir los pequeños fuegos y que otros se preocupen por el incendio. Aunque parezca contradictorio, el gerente sintiéndose un héroe, orgullosamente comenta sus grandes hazañas al combatir su propio caos



## EL CONFLICTIVO

---

Como es bien sabido por todos, la lucha de poder se potencia en situaciones de conflicto (intereses enfrentados). Lejos de ser un impedimento en el quehacer diario, lejos de ser una realidad frustrante, el gerente en este estilo se siente como pez en el agua, diseñando y estableciendo estrategias para solventar la crisis que por lo general el mismo creó. Este estilo de gerencia, al darle mayor importancia a lo informal pone en tela de juicio toda la organización formal de la empresa y sin darse cuenta, promueve constantemente la ruptura de ventanas entre sus colaboradores, dando como resultado la corrosión de los cimientos de toda la organización.



## EL DE CUSTODIA

---

Depende de los recursos economicos, si una organizaciòn carece de recursos para el ofrecimiento de premios en efectivo, ascensos salariales, pensiones y el pago de otras prestacioens le sera imposible este estilo



## OTROS ESTILOS GERENCIALES

---

GERENCIA PATRIMONIAL

GERENCIA POLITICA





# IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO GERENCIAL MAS APROPIADO EN FUNCION AL SECTOR ORGANICO EMPRESARIAL

NO HAY FORMULAS NI MODELOS DE ORGANIZACIÓN DE VALIDEZ  
UNIVERSAL

EL ESTILO GERENCIAL CONSTITUYE UN MEDIO MUY UTIL PARA EL  
EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO

LA GERENCIA ES UNA ACTIVIDAD REALIZADA POR SERES HUMANOS, Y  
COMO TAL ESTA INFLUENCIADA POR LAS CARACTERISTICAS  
PERSONALES DE LA PERSONA QUE FUNGE COMO DIRECTOR.

# CARACTERÍSTICAS IMPERSONALES COMO ELEMENTOS DETERMINANTES DE NEGOCIACIÓN

---

1. CONOCIMIENTO DE UNO MISMO
2. AUTOCONTROL
3. MOTIVACIÓN
4. EMPATIA
5. HABILIDAD SOCIAL

