

INTRODUCCIÓN

Debido al entorno cambiante al cual se enfrentan las organizaciones, como por ejemplo el desarrollo de la tecnología, los nuevos productos que salen al mercado por parte de una empresa competidora, es necesario que las organizaciones actúen con facultades y estén en constante innovación, para lo cual deben adoptar nuevas formas de administrar, con el objeto de no quedarse estancadas y poder lograr los objetivos de la organización mediante la utilización de potencial existente.

El presente trabajo menciona un nuevo sistema de administración, que actualmente está dando resultados positivos que tienen como propósito principal la creación de organizaciones enfocadas hacia la calidad, la productividad y el servicio al cliente mediante la delegación de facultades y el trabajo en equipo, pero esto se lleva a cabo compartiendo la información que es la clave principal para tener facultades.

El sistema implica que todos los empleados de los diversos niveles de una compañía estén preparados para la toma de decisiones dentro del campo que laboran sin tener que consultar con los gerentes, logrando resultados más eficientes y rápidos.

TRES CLAVES PARA LOGRAR QUE EL PROCESO

DE FACULTAR A LOS EMPLEADOS

FUNCIONES EN SU EMPRESA

Primera Clave

Compartir Información con Todos

Es natural que se desconfíe de las personas, han aparecido y desaparecido tantos programas ilustrarios, que la gente cree que éste es otro más. Se necesita información de cómo anda el negocio: utilidades, desperdicio, presupuestos, participación de mercado, productividad, defectos y algunos otros conceptos.

El compartir información es indispensable para facultar una organización, todo líder tiene que dar la batalla contra el hábito y la tradición en lo íntimo de su corazón, todo líder tiene que dar el salto de fe, el lugar más crucial; donde tiene que ocurrir el cambio es dentro de uno mismo, si quiere que los demás cambien.

Un gran giro a la izquierda es el enorme colapso universal de las fronteras tradicionales que está ocurriendo debido a la súbita exposición de informática. La información está echando por tierra las murallas en todo el mundo en las instituciones al mismo tiempo y esto es algo que le corresponde al que está encargado de facultar.

Quienes carecen de información no pueden dirigirse a sí mismos ni tomar decisiones correctas y quienes tienen la información si lo pueden hacer. La información es la moneda para adquirir responsabilidad en el País de las facultades. ¿Cómo preparar a los empleados responsables, dignos de confianza? Confiándoles la información, eso significa la acción, no palabras o sonrisas, hay que demostrarles que se confía en ellos dándoles toda clase de información, aun la más delicada, los empleados necesitan tanta información para hacer su oficio, para que se vuelvan responsables y que ellos sientan que se confía en ellos.

Algunas empresas las metas se fijan en la costumbre y se pasan a los de abajo, con este método obtendremos una organización facultada, una vez que se comparta la información las personas emprenden el camino del País de las Facultades, la fijación de metas y objetivos.

Compartir información con todos quiere decir:

Que es la primera llave para facultar a las personas y las organizaciones.

Permite a los empleados entender la situación actual en términos claros.

Es la manera de crear confianza en toda la organización.

Acaba con el modo de pensar jerárquico tradicional.

Ayuda a las personas a ser más responsables.

Segunda Clave

Crear Autonomía por Medio de Fronteras

Las fronteras tienen la capacidad de canalizar la energía en una determinada dirección.

Áreas de Fronteras que crean Autonomía

- 1. Propósito ¿En qué negocio está usted?*
- 2. Valores Cuáles son sus guías operativas?*
- 3. Imagen ¿Cuál es su visión del futuro?*
- 4. Metas ¿Qué, cuándo, dónde y cómo hace usted lo que hace?*
- 5. Papeles ¿Quién hace cada cosa?*
- 6. Estructura organizacional y sistemas ¿Cómo apoya usted lo que quiere hacer?*

Las cosas se deben hacer a medida que se van necesitando, una visión convincente comprende las tres primeras áreas de fronteras de la lista. Cautiva emocional e intelectualmente a los miembros de nuestra organización y cristaliza sus necesidades, deseos, valores y creencias. La manera de crear una visión convincente es pintar un cuadro del futuro, una imagen que aclare el propósito de su organización.

Los empleados jamás podrán sentirse empoderados si no están seguros de qué es lo que les exige su cargo o puesto, algunos les sugieren a sus empleados metas equivocadas, en lugar de ayudar a ser facultados y decirles cosas como las siguientes:

Permítame ayudarle a averiguar por qué han bajado las ventas.

Qué podemos hacer para reforzar las utilidades.

Averigüemos qué piensan los clientes de la falta de café y los baños deseados.

Qué programa de rotación de nuestra tiene, para que los clientes vean productos diferentes.

Una diferencia es que las cosas que hablamos a los empleados y la manera como les hablamos, hay que hacer que se sientan más como socios que como empleados a quienes se les ordena lo que deben hacer.

La visión cobra vida cuando todos ven dónde su porte es el factor decisivo. Los valores son elementos claves de una visión convincente, cuando iniciamos la jornada hacia el País de las Facultades encontraremos que tenemos que aclarar nuestras creencias fundamentales y traducirlas en valores de aceptación general, lo primero sostiene una visión, lo segundo la convierte en realidad, una organización no tiene valores hasta que los asociados que trabajan en ella verifiquen la declaración de fe como la manera de operar.

Crear autonomía mediante fronteras:

Se basa en información compartida.

Aclara la visión con retroinformación de todos.

Ayuda a traducir la visión en papeles y metas.

Define Valores y reglas que sustentan las acciones deseadas; cuando los valores son claros la toma de decisiones se facilita.

Desarrolla estructuras y procedimientos que facultan a las personas.

No recuerdan que se trata de un viaje.

Tercera Clave

Reemplazar la jerarquía con equipos autodirigidos

Un equipo autodirigido, consta de empleados que tienen la responsabilidad de todo un proceso o producto para poder planear, ejecutar y dirigir el trabajo desde el principio hasta el fin.

El liderazgo del equipo se puede rotar, dándole la oportunidad a los demás, pero el grupo tiene que decidir en que forma lo van a hacer. Dar un buen servicio al cliente es responsabilidad de toda la organización, los equipos no solo van a dirigir su esfuerzo sino tener en cuenta es que como equipos hacemos constantemente lo que antes sólo hacían los gerentes como: evaluar información de toda la compañía, analizar la información, resolver qué se debe hacer y traspasar nuestras decisiones a otros.

Las personas creen que el comportamiento directivo es decirle al empleado cómo hacer su tarea, pero los gerentes hacen hincapié en decirles cómo dirigir sus propio trabajo. Liderazgo Directivo no es decir lo que había que hacer sino en desarrollar las destrezas que los capacitarán para funcionar por su cuenta como equipo.

CONCLUSIONES

Como futuros administradores de empresas, debemos tener en cuenta las distintas claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funciones en una organización.

Debemos de tener presente la importancia que tienen los empleados en una empresa, ya que un empleado inútil es aquel que no tiene criterio para la toma de decisiones y eso se debe concienciar a cada uno de ellos para que piensen como dueños de la empresa y puedan brindar un mejor servicio.

CONCLUSIONES

- *Como futuros administradores de empresas, debemos de tener en cuenta las distintas claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcionen en una organización.*

- Debemos de tener presente la importancia que tienen los empleados en una empresa, ya que un empleado inútil es aquel que no tiene criterio APRA la toma de decisiones y eso se debe concienciar a cada uno de ellos para que piensen como dueños de la empresa y puedan brindar un mejor servicio.
- Compartir información con todos ayuda a las personas a ser más responsables, permite a los empleado entender la situación actual en términos claros.
- Crear autonomía mediante fronteras, esto se basa en la información compartida, aclara la visión con retroinformación de todos, define valores y reglas que sustentan las acciones deseadas; cuando los valores son claros la toma de decisiones se facilita.
- Reemplazar la jerarquía con equipos autodirigidos, los empleados empiezan sabiendo cómo trabajan en equipos autodirigidos, todos tienen que entrenarse en destrezas de equipo, los equipos de información y destrezas pueden reemplazar la vieja jerarquía.

RECOMENDACIONES

- Como gerentes de una organización debemos da darle la oportunidad a nuestros empleados de que se sientan importantes dentro de la organización.
- Confiarles información confidencial hace sentir a los empleados como dueños de la empresa, y realizan su trabajo con mucha dedicación.
- Dejar que todos los niveles bajos tomen sus propias decisiones, para bien de la organización.
- Formar equipos de trabajo para que cada uno de sus opiniones, y establezcan una manera de solución a los problemas, dejando de cada uno exprese su forma de pensar.

BIBLIOGRAFÍA

Empowerment

Tres Claves para que el Proceso de Facultar

A los empleados funcione a su empresa

Ken Blanchard

John P. Alan Randolph

Grupo Editorial Norma

Impreso por Cargraphics, S.A.

Colombia.

INDICE

Introducción 1

Tres claves para lograr que el proceso de facultar funciones 2

Primera clave (compartir información con todos)

Segunda clave 3

Crear autonomía por medio de fronteras

Tercera clave 4

Reemplazar la jerarquía con equipos autodirigidos

Conclusiones 5

Recomendaciones 6

Bibliografía 7

Empowerment

PLAN DEL JUEGO DE FACULTAR

Compartir la Información con Todos

- *Compartir información sobre el rendimiento de la compañía; ayudar a los empleados a entender el negocio.*
- *Crear confianza compartiendo la información.*
- *Establecer posibilidades de autocontrol.*
- *Ver los errores como oportunidades de aprender.*
- *Acabar con el modo de pensar jerárquico: ayudar a los empleados a portarse como propietarios.*

Luego

Crear autonomía mediante fronteras

- Aclarar el cuadro grande y los cuadro pequeños.
- Aclarar metas y papeles.
- Definir valores y reglar que sustentan las acciones.
- Crear reglar y procedimientos que apoyen las facultades.
- Proveer el entrenamiento necesario.
- Responsabilizar a los empleados por los resultados.

Y

Reemplazar la vieja jerarquía con Equipos autodirigidos.

- Proveer dirección y entrenamiento en destrezas para equipos facultados.
- Proveer sustento y estímulo para el cambio.
- Utilizar la diversidad como un activo de un equipo.
- Dar gradualmente el control a los equipos.
- Reconocer que habrá algunos tiempos difíciles.