

Descentralización de la autoridad

1. Objetivos generales

Los gerentes no pueden estar a favor o en contra de la descentralización de autoridad

1. Costo de decisión: Mientras más cara sea la acción sobre la que se debe tomar una decisión, es probable que esta sea en los más altos niveles jerárquicos

2. Deseo de uniformidad de las políticas: La política uniforme tiene ventajas internas

3. Tamaño y carácter de la organización: En cuanto mayor sea la organización más decisiones deberán

tomarse.

4. Historia y cultura de la empresa: Decidir si la autoridad se descentraliza, depende de la forma en que se ha construido la empresa.
5. Filosofía administrativa: El carácter y la filosofía de los altos ejecutivos tienen una influencia importante sobre el grado de descentralización de la autoridad.
6. Deseo de independencia: Con frecuencia las personas y los grupos desean mantener cierta independencia con respecto a los jefes que se encuentran alejados de ellos.

7. Disponibilidad de gerentes: Una escasez de gerentes limitaría la descentralización, para delegar los superiores necesitan ejecutivos calificados.
8. Técnicas de control: Un buen gerente en cualquier nivel de la organización no puede delegar la autoridad, sin conocer si será utilizada apropiadamente.
9. Desempeño descentralizado: Se refiere a la situación donde los administradores de una empresa están dispersos en un área geográfica.
10. Dinámico del negocio: El ritmo de cambio de una empresa

850.00

afecta el grado en que la autoridad se puede descentralizar.

11. Influencias ambientales: Existen fuerzas externas que afectan el grado de descentralización.

2. Objetivos específicos

1. Disponibilidad de gerentes: En una empresa deben existir gerentes calificados para delegar

2. Técnicas de control: Los gerentes deben tener buenas técnicas para delegar autoridad

3. Metas:

1. Llegar a tener gerentes mejor capacitados
2. Mejorar la relación entre gerente y empleado.
3. Tener empleados que sigan las reglas.

4. Estrategias

1. Capacitar a los gerentes para que mejoren su capacidad de delegar
2. Capacitar a los empleados
3. Crear actividades para que

conviva el gerente y el empleado.

5 actividades y proyectos específicos

1. Capacitaciones

2. Que los gerentes también hagan el trabajo de los empleados para convivir con ellos.

3. Que los gerentes capaciten al empleado de como mejorar en su área de trabajo.

6 Recursos

1. Dinero: Este recurso servirá para pagarlo a los que capaciten y también para

darles comida a los que
asistan.

7. Evaluación.

Decirle a un gerente que
delegue su autoridad y ver
como se comporta el gerente
con el empleado y si el empleado
hace bien su trabajo