

## EL EMPOWERMENT

Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

En inglés "empowerment" y sus derivados se utilizan en diversas acepciones y contextos, pero en español la palabra se encuentra en pugna con una serie de expresiones que se aproximan sin lograr la plenitud del sustantivo. Se homologan "empowerment" con "potenciación" y "to empower" con "potenciar", mientras que caen en desuso expresiones más antiguas como "facultar" y "habilitar".

### Otras traducciones relacionadas:

To empower: dar o conceder poder; facultar, habilitar, capacitar, autorizar, dar poder de, potenciar, permitir, empoderar, otorgar el derecho (o la facultad) de, etc.; Conferir poderes; (en el sentido comercial o legal) apoderar, comisionar.

- Empowerment: potenciación, empoderamiento, apoderamiento.
- Empowered: facultado, potenciado, fortalecido.
- Powered: potenciado.

Empowerment: Significa que los empleados, administradores y equipo de todos los niveles de la organización tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores.

La idea en que se basa el empowerment es que quienes se hayan directamente relacionado con una tarea son los más indicados para tomar una decisión al respecto, en el entendido de que posee las actitudes, requeridas para ellas.

Empowerment significa crear un ambiente en el cual los empleados de todos los niveles sientan que tienen una influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad. Esto genera un involucramiento por parte de los trabajadores para alcanzar metas de la organización con un sentido de compromiso y autocontrol y por otra parte, los administradores están dispuestos a renunciar a parte de su autoridad decisional y entregarla a trabajadores y equipos.

Empleados, administrativos o equipos de trabajo poseen el poder para la toma de decisiones en sus respectivos ámbitos, esto implica aceptación de responsabilidad por sus acciones y tareas.

Empowerment es una herramienta de la calidad total que en los modelos de mejora continua y reingeniería, así como en las empresas ampliadas provee de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las empresas a su desarrollo.

El Empowerment se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional.

### Fundamento

Según Koontz y Weichrich, la cosa funciona así:

\*Poder = Responsabilidad (P=R)

\*Si Poder > Responsabilidad (P > R). El resultado sería una conducta autocrática por parte del superior, a quien no se hace responsable por sus acciones.

\*Si Responsabilidad > Poder (R > P). El resultado sería la frustración por parte de los subordinados, ya que carecen del poder necesario para desempeñar las actividades de las que son responsable.

### Premisas del Empowerment

Estas premisas deben ser promovidas por la dirección, en cascada y en todos los niveles, estas son:

- Responsabilidad por áreas o rendimientos designados.
- Control sobre los recursos, sistemas, métodos, equipos.
- Control sobre las condiciones del trabajo.

Autoridad (dentro de los límites definidos) para actuar en nombre de la empresa. Nuevo esquema de evolución por logros.

## **Síntomas de las Empresas Tradicionales**

- En las empresas tradicionales su puesto pertenece a la compañía. Sólo se reciben órdenes.
- Su puesto no importa realmente.
- No siempre sabe si está trabajando bien, generalmente los indicadores no son claros. Usted siempre tiene que quedarse callado.
- Su puesto es diferente a lo que usted es. Tiene poco o ningún control sobre su trabajo
- Consecuencias Negativas de los Síntomas de las Empresas Tradicionales Trabajo repetitivo y sin importancia.
- Confusión en la gente.
- Falta de confianza.
- Falta de contribución en las decisiones. No se sabe si se trabaja bien.
- Nadie sabe lo que está sucediendo. Poco tiempo para resolver los problemas.
- Existencia de reglas y reglamentaciones engloban tez. Otros resuelven los problemas de uno.
- No se da crédito a la gente por sus ideas o esfuerzos. Falta de recursos, conocimientos, entrenamiento.
- Características de las Empresas que han experimentado el Empowerment. El puesto le pertenece a cada persona.
- La persona tiene la responsabilidad, no el jefe o el supervisor, u otro departamento.
- Los puestos generan valor, debido a la persona que está en ellos.

## **Síntomas de las Empresas Empowerment**

- La gente sabe dónde está parada en cada momento.
- La gente tiene el poder sobre la forma en que se hacen las cosas. El puesto es parte de lo que la persona es.
- La persona tiene el control sobre su trabajo.
- Resultados Positivos del Empowerment en las Personas
- Su trabajo es significativo
- Ellos pueden desarrollar una diversidad de asignaciones. Su rendimiento puede medirse.
- Su trabajo significa un reto y no una carga.
- Tiene autoridad de actuar en nombre de la empresa. Participación en la toma de decisiones.
- Se escucha lo que dice. Saben participar en equipo.
- Se reconocen sus contribuciones. Desarrollan sus conocimientos y habilidades. Tienen verdadero apoyo.

## **Cambio y Empowerment**

La mayoría de la gente sólo puede implantar unos cuantos cambios a la vez, si se les pide que cambien muchas cosas en una sola vez, entonces sufren el efecto conocido como "Parálisis por análisis". Dado que la gente, para cambiar debe poseer el cambio.

La gente tiene cuatro preocupaciones:

1. La gente quiere más información
2. Se pregunta cómo el cambio los afectara personalmente
3. Se pregunta que necesitará para implantar el cambio
4. Se pregunta acerca del impacto o beneficios del cambio.