

Diseñado especialmente por

*Orgatec*

# EMPOWERMENT

# CONTENIDOS

- **Introducción**
- **Definición de Empowerment**
- **Elementos del Empowerment**
- **Teoría del Empowerment**
- **Principios del Empowerment**
- **Características del Empowerment**
- **Requisitos o premisas del Empowerment**
- **Pasos para llevar a cabo el Empowerment**
- **Conclusión**
- **Ejemplo de Empowerment**
- **Bibliografía**

# DEFINICIÓN DE EMPOWERMENT

- Empowerment, según Yohann Jonson, 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 otras palabras, significa empoderamiento, apoderamiento o potenciación (la palabra *empowerment* está compuesta por *en* y *power* que significa “poder” en inglés, la cual es un antecedente del francés *pouvoir*)

# ELEMENTOS DEL EMPOWERMENT:

Los elementos más importantes del empowerment son:

- Responsabilidad ante los resultados.
- Poder para la toma de decisiones.
- Recursos materiales para la ejecución.
- Información y conocimientos necesarios.
- Competencia profesional del sujeto empoderado.

# TEORÍA DE KOONTZ Y WEICHRICH ACERCA DEL EMPOWEMENT:

De acuerdo con Koontz y Weichrich, actúa de esta forma:

- Poder = Responsabilidad ( $P = R$ )
- Si Poder > Responsabilidad ( $P > R$ ) =  
El jefe, quien no se hace responsable por sus actos, tendría una conducta autocrática.
- Si Responsabilidad > Poder ( $R > P$ ) =  
Los empleados se sentirían frustrados debido a la falta del poder que se requiere para ejercer las labores de las que son responsables.

# PRINCIPIOS DEL EMPOWERMENT:

El empowerment se basa en 10 principios:

1. Asignar responsabilidades en las diversas tareas o labores a realizar.
2. Asignar autoridad y responsabilidad sobre sus actividades.
3. Definir estándares de excelencia.
4. Facilitar capacitaciones necesarias para que se alcancen los estándares de calidad.
5. Proveer la información y el conocimiento necesario.
6. Proveer retroalimentación sobre el desempeño.
7. Reconocer oportunamente los logros alcanzados.
8. Confiar totalmente en los empleados.
9. Dejar espacios para manejar el proceso creativamente.
10. Mantener una supervisión positiva.

# CARACTERÍSTICAS I

- Se toman mejores decisiones, las cuales se hacen en equipo.
- Enriquece los puestos de trabajo.
- El proceso requiere de manera imprescindible de colaboradores entrenados para asumir las crecientes responsabilidades.
- El personal se siente responsable no solamente por su tarea, sino también por hacer que la organización funcione mejor.
- El individuo soluciona sus problemas activamente en vez de duplicar órdenes.
- Los equipos de trabajo mejoran su performance cuando alcanzan mejores niveles de productividad y toman iniciativas sobre datos correctos.

# CARACTERÍSTICAS II

- La organización se estructura de tal manera que facilita la tarea de sus integrantes, de modo que puedan hacer no sólo lo que se les pide, si no también lo que se necesita hacer.
- La información es procesada y manejada por todos los miembros del equipo de trabajo (la organización queda mejor respaldada)
- El liderazgo propicia la participación.
- El líder es participativo, crea las condiciones para el conocimiento, no impone sus criterios.
- Autodisciplina y compromiso por parte de los miembros del equipo.
- Respeto y reconocimiento de las ideas de todos los miembros del equipo.

# REQUISITOS O PREMISAS DEL EMPOWERMENT I

- *Interés personal*
- *Responsabilidad*
- *Coaching*
- *Autoestima*
- *Participación*
- *Control*

# REQUISITOS O PREMISAS DEL EMPOWERMENT II

- *Medición:*
- *Alcance del control*
- *Trabajo en equipo*
- *Interdependencia*
- *Formación técnica*
- *Sentido sistémico (conocimiento de la empresa y su entorno)*
- *Tecnología de la información*

# PASOS PARA LLEVAR A CABO EL EMPOWERMENT:

A continuación se mencionarán los pasos para implementar este método.

- Definir la visión del proyecto y compartirla con todos los que participan en él.
- Desarrollar el enfoque de la organización, las estrategias y los valores, lo cuales deberán ser compartidos por los integrantes de la organización.
- Crear equipos de trabajo de una forma dinámica.
- Formar a los integrantes de la organización en los conceptos vinculados con el liderazgo, la delegación, equipos autodirigidos y cualquier otro dato que se estime pertinente.
- Diseñar adecuadamente los puestos: Tareas, objetivos y responsabilidades asociadas a cada una de ellos y comunicar a todos los afectados.
- Definir correctamente los objetivos a escala corporativa y los que se esperan de cada individuo y que deben estar alineados con la estrategia de la organización.
- Implementar sistemas de comunicación apropiados para tener feedback sobre el sistema.
- Definir sistemas de gestión del desempeño para evaluar y desarrollar el rendimiento de cada uno de los integrantes de la empresa señalando los puntos fuertes y débiles y planes de acción consecuente, así como planes de carrera asociados.
- Definir sistemas de retribución que refuercen los objetivos.

# FASES DEL PROCESO

*Cuando se crea un equipo de alta eficiencia, se deduce un proceso de desarrollo y en su camino se atraviesa por tres etapas para poder alcanzarla, las cuales son las siguientes:*

- **Fase 1: Individuos.** Cuando la atención tiende a centrarse en la persona, a tener objetivos individuales, a no compartir responsabilidades, a evitar cambios y a no enfrentar situaciones nuevas.
- **Fase 2: Grupos.** Cuando los integrantes desarrollan una identidad grupal, definen sus roles, esclarecen su propósito y establecen normas para trabajar juntos.
- **Fase 3: Equipo.** Cuando los equipos se concentran en el propósito, los integrantes no sólo lo entienden sino que están comprometidos con él y lo utilizan para orientar las acciones y decisiones.

# CONCLUSIÓN

El empowerment ha dado resultados positivos en empresas

- aumento del nivel de responsabilidad de las personas
- puestos que generan valor
- gente que sabe "donde está parada" en todo momento
- poder sobre la forma de hacer las cosas
- trabajo convertido en reto y no en carga
- cambio de "tener que hacer" a "querer hacer."
- autoridad del personal para actuar en nombre de la empresa
- participación en la toma de decisiones

Al final, una organización más efectiva