

Empowerment

Delia I. Tapia Castillo^a, Alma D. Zúñiga Mera^b

Abstract:

It refers to a type of business management that consists of granting certain authority and trust to employees to make important decisions that may be within their reach. Empowerment means giving the employee sufficient autonomy to act according to his management criteria and policies so that he does not depend solely on the orders of a hierarchical superior. This is known as a strategy that helps streamline work processes. It is mainly based on working in small groups, dividing tasks, with the aim of increasing employee participation and eliminating marginalized and discriminated groups, so there are various types of strategies to encourage it since within the members of each team there must be a representative. Who should lead the team, better known as a leader, who is responsible for training, guiding and providing the information they need. The main benefit of this is to promote motivation and greater self-confidence on the part of employees. because for the company a motivated employee represents greater productivity.

Keywords:

Empowerment, Employees, Strategy, Participation

Resumen:

El mundo laboral evoluciona constantemente, en donde no dejan de aparecer nuevas tendencias, con el paso del tiempo una de ellas ha sido el empowerment como una teoría de gestión empresarial, dentro de las principales razones para apostar por esta estrategia es hacer que los trabajadores se sientan importantes y vean que la empresa confía en ellos. Esto se convierte en algo vital, ya que no hay nada más productivo que un trabajador motivado que significa un compromiso íntegro con la empresa sin dejar de mencionar que entre más motivado se encuentre el empleado tendrá más nivel de competitividad por lo que se sentirá capaz de tomar decisiones para actuar de forma inmediata ante posibles amenazas o demás situaciones con esto consigue autonomía y hace sentir al trabajador capaz de lograr un alto rendimiento dentro de la empresa y afrontar los retos que se presenten.

Palabras Clave:

Empowerment, Empleado, Estrategia, Participación

Introducción

El empowerment o empoderamiento, es un concepto que se refiere al proceso de otorgar poder a los individuos o grupos para que puedan tomar decisiones y actuar de manera autónoma. En el contexto organizacional, el empowerment se refiere a la delegación de autoridad y responsabilidad a los empleados, con el objetivo de mejorar su desempeño y compromiso con la empresa.

El Empowerment se entiende “como un proceso por medio del cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades del ser humano”.

“En este proceso, normalmente se trabaja en pequeños grupos, dividiendo las tareas de gestión y

administrativas. Además de brindar ideas para estrategias comerciales, estos grupos también están facultados para evaluar y mejorar la calidad del trabajo y los procesos de información”. (Flores 2012)

Antecedentes

El concepto de empowerment tiene sus raíces en el movimiento de los derechos civiles de la década de 1960, que buscaba empoderar a los grupos marginados y discriminados. En el ámbito empresarial, el empowerment comenzó a ganar popularidad en la década de 1980, como una respuesta a la necesidad de mejorar la productividad y la competitividad en un entorno cada vez más globalizado.

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Superior de Tlahuelilpan | Tlahuelilpan, Hidalgo | México, <https://orcid.org/0000-0002-6923-0459>, Email: pi_tutorias_estl@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Superior de Tlahuelilpan | Tlahuelilpan, Hidalgo | México, <https://orcid.org/0009-0008-3107-9010>, Email: alma_zuniga3802@uaeh.edu.mx

Fecha de recepción: 07/05/2024, Fecha de aceptación: 28/10/2024, Fecha de publicación: 05/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.29057/esat.v11i23.12987>



El empowerment es un concepto que ha cobrado cada vez más importancia en el ámbito organizacional en las últimas décadas. Se trata de una estrategia que busca aumentar la participación, el compromiso y la responsabilidad de los empleados en el trabajo.

Los antecedentes del empowerment se pueden encontrar en diversos movimientos sociales y culturales que se desarrollaron a partir de la década de 1960. Entre ellos, se encuentran:

- El movimiento de los derechos civiles en Estados Unidos, que abogó por la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, independientemente de su raza, religión o género.
- El movimiento feminista, que “luchó por la igualdad de derechos para las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el trabajo”.
- El movimiento ecologista, que promueve el desarrollo sostenible y la participación de los ciudadanos al momento de determinar decisiones ambientales.

Estos movimientos contribuyeron a crear un contexto social favorable para el desarrollo del empowerment. En este contexto, se empezó a cuestionar el modelo tradicional de organización, basado en la jerarquía y la autoridad, por lo que se buscó una forma de organizar el trabajo que fuera más participativa y equitativa.

Años 70 y 80: el desarrollo del empowerment

El concepto de empowerment empezó a desarrollarse en los años 70 y 80, en el ámbito de la psicología organizacional. Los investigadores de esta área comenzaron a estudiar los efectos de la participación y el “Empowerment en los trabajos” en el ámbito laboral.

Entre los pioneros en el estudio del empowerment se encuentran:

- David McClelland, desarrolló la teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación.
- Víctor Vroom, propuso la teoría de la expectativa, que relaciona la motivación con la creencia de que

el esfuerzo conducirá al rendimiento y que el rendimiento conducirá a recompensas deseadas.

- Frederick Herzberg, propuso “la teoría de los dos factores”, que distingue entre factores higiénicos, que están relacionados con el ambiente de trabajo, y factores motivadores, que están relacionados con la satisfacción laboral.

Estos investigadores mostraron que la participación y el empoderamiento de los empleados pueden tener un impacto positivo en el trabajo, aumentando la satisfacción laboral, el compromiso con la empresa, la productividad y la creatividad.

Desarrollo

El empowerment se basa en la convicción de que los empleados/trabajadores son más productivos y comprometidos cuando tienen la oportunidad de tomar decisiones y controlar su propio trabajo. El empowerment puede tener una serie de beneficios para las organizaciones, entre los que se incluyen:

- Mejora del desempeño: El empowerment puede conducir a una mejora del desempeño de los empleados, debido a que les permite utilizar sus habilidades y conocimientos de manera más efectiva.
- Mayor compromiso: El empowerment puede aumentar el compromiso de los empleados con la empresa, ya que se les hace sentir que son valorados y que su “trabajo es importante”.
- Mejora de la innovación: El empowerment puede fomentar la innovación, ya que permite a los empleados pensar de manera independiente y proponer nuevas ideas.

El empowerment se puede implementar de diversas maneras, dependiendo de las necesidades específicas de la organización. Algunas formas comunes de implementar el empowerment incluyen:

- Delegar autoridad: La delegación de autoridad es una forma fundamental de empoderar a los empleados. Al otorgar a los empleados la autoridad para tomar decisiones, se les da la oportunidad de controlar su propio trabajo.
- Proporcionar información: Los empleados necesitan información para poder tomar decisiones informadas. Al proporcionar a los empleados la información que necesitan, se les ayuda a sentirse empoderados y a tomar mejores decisiones.

- Ofrecer oportunidades de desarrollo: El desarrollo de los empleados es esencial para el empowerment ya que al ofrecer a los empleados oportunidades de desarrollo, se les ayuda a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para tomar decisiones y ser más autónomos.

El empowerment puede ser una herramienta eficaz para mejorar el desempeño y el compromiso que tengan los empleados. Sin embargo, es importante implementarlo de manera efectiva para obtener los mejores resultados. Algunas de las claves para poder implementar y desarrollar el empowerment de una manera efectiva incluyen:

- Establecer expectativas claras: Los empleados necesitan saber qué se espera de ellos, para poder tomar decisiones y actuar de manera autónoma.
- Proporcionar apoyo: Los empleados necesitan apoyo para poder asumir nuevas responsabilidades.
- Medir los resultados: Es importante medir los resultados del empowerment para evaluar su eficacia
- Comunicación: Es importante que los empleados comprendan “los objetivos de la empresa” y cómo su trabajo contribuye a alcanzarlos.
- Formación: Los empleados necesitan tener las “habilidades y conocimientos necesarios para tomar decisiones y resolver problemas”.
- Recursos: Los empleados necesitan tener los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva.

Situación Actual

El proceso de Empowerment lo comienzan los superiores intermedios de la organización o los líderes de opinión con el fin de lograr que estas estrategias de supervisión vayan encaminadas a desempeñar un rol de líder y guiar hacia las metas de la empresa.

Luego de que los mandatos intermedios liberen proceso de empoderamiento se precede a brindar autonomía con los límites fijados a los empleados y cada paso debe ser compartido y servir como método de liderazgo.

A comienzos del siglo XX luego de la revolución industrial los emprendedores en una empresa eran vistos como un complemento adicional de la maquinaria, se les consideraba una pieza extra dentro del gran sistema: la comunicación entre patrón y trabajador era exclusivamente para hacer requerimientos y orientar sus funciones del día.

Luego de la depresión económica de 1929, los trabajadores por su descontento con las empresas de la época, empezaron a organizar movimientos laborales y sindicatos, promoviendo la humanización de los empleados en la industria. Como consecuencia de estas situaciones las empresas comprendieron que para lograr el éxito era imprescindible mejorar el trato con sus empleados.

Una de las estrategias más efectivas que pueden realizar las empresas, es demostrar un alto interés por los empleados mediante la identificación de sus aptitudes para la potencialización de éstas y una comprensión de la cultura personal para identificar los valores, la identidad, los sueños y sus aspiraciones, con el fin de ayudarlos a que se desarrollen como personas. (Tapia Castillo Delia Iliana)

Para de los “Ríos Flores (2012)” en el “Empowerment tiene dos puntos de vista el estructural y el psicológico: el primero se refiere a las condiciones objetivas de la empresa que permite esa apertura”, por ende, se tiene en cuenta elemento cómo: el acceso a recursos, la circulación de la información y el apoyo por parte de superiores. En cambio, el psicológico hace referencia a las disposiciones mentales del individuo, frente al sistema estructural, es decir la actitud sentimental y emocional del individuo en relación con los procesos empresariales.

María Sonia Guampe (2014) plantea que “El ámbito de desarrollo del emprendimiento se puede tomar como una condición para propiciar, de manera que éste se comprenda, desde la primera forma (psicológica) como una identidad con las diferentes “estrategias y objetivos de la organización, que brinda la motivación necesaria para adquirir el compromiso de construirlos, desarrollarlos y alcanzarlos”. Por tanto, no es solo estar motivado si no que implica unirse a los lineamientos institucionales y hacerse responsable de implementar la misión, entendiéndolo como un aporte personal a la firma y la sociedad, así como a la consecución de sus “fines, bajo la misma idea de que se cumple un rol trascendente”.

Situación Futura

En Colombia diferentes empresas han intentado implementar este modelo administrativo, ya que sus beneficios se enmarcan en la filosofía de hacer sentir al empleado comodidad, confort y un grado de libertad que le permite proponer y actuar en el marco

de los adjetivos de la empresa según Alcalá (2015) algunos beneficios son:

- Mejora en el desempeño de los equipos de trabajo.
- Generar mayor nivel de productividad y producciones de iniciativa sobre hechos concretos.
- Incrementa la satisfacción de los clientes.
- Se logra un mejor desempeño frente a la competencia.
- Trata de corregir la excesiva centralización en los poderes de la empresa.
- Mejora de los servicios.
- Facultad a los empleados para tomar decisiones.
- Favorece la toma de decisiones.
- Involucra al personal para ofrecer mejor calidad al cliente.
- Motiva al cliente a sentirse en cuenta y sentirse parte importante de la empresa.

“En el futuro, el empowerment seguirá siendo una estrategia importante para las organizaciones. Los cambios en el entorno global, como la globalización, la digitalización y el cambio climático, están obligando a las organizaciones a ser más flexibles, adaptables e innovadoras”. (Bernardo Kliksberg. 2003)

El empowerment puede ayudar a las organizaciones a alcanzar estos objetivos, al otorgar a los empleados la autonomía y el poder necesarios para tomar decisiones y resolver problemas.

Además, el empowerment está cada vez más asociado con la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Los empleados que se sienten empoderados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo, comprometidos con su empresa y productivos. Esto significa que el empowerment puede ayudar a las organizaciones a atraer y retener a los mejores talentos.

En definitiva, el empowerment es una estrategia que puede ofrecer a las organizaciones una serie de ventajas competitivas. En el futuro, es probable que “las organizaciones que adopten esta estrategia sean más exitosas que las que no lo hagan.”

El empowerment en el trabajo en equipos

El empowerment es un concepto que ha cobrado cada vez más importancia en el ámbito organizacional en

las últimas décadas. Se trata de “una estrategia que busca aumentar la participación, el compromiso y la responsabilidad de los empleados en el trabajo”.

En el contexto del trabajo en equipos, el empowerment se puede definir como el “proceso de otorgar a los miembros del equipo la autoridad, responsabilidad y recursos necesarios para tomar decisiones y resolver problemas”.

El empowerment en el trabajo en equipos puede tener una serie de beneficios, entre los que se incluyen:

- Mejora la “satisfacción laboral y el compromiso de los empleados”. Los trabajadores a los que se les brinda el apoyo y valoración para poder sentirse empoderados son más propensos a estar más alegres, contentos, satisfechos y complacidos con su trabajo, comprometidos con su equipo y productivos.
- Favorece la innovación y la creatividad. Los empleados que se sienten empoderados tienen más libertad para pensar fuera de la caja y proponer nuevas ideas.
- Mejora la “comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo”. El empowerment requiere que los miembros del equipo trabajen juntos para tomar decisiones y resolver problemas.
- Favorece el “aprendizaje y el desarrollo de los empleados”. El empowerment brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Cómo implementar el empowerment en el trabajo en equipos

Para implementar el empowerment en el trabajo en equipos, las organizaciones deben seguir los siguientes pasos:

- Definir los objetivos del empowerment. ¿Qué se espera lograr con el empowerment? ¿Se trata de mejorar la satisfacción laboral, la innovación, la comunicación o el aprendizaje?
- Identificar a los miembros del equipo que serán empoderados. “¿Todos los miembros del equipo deben ser empoderados, o solo algunos?”
- Determinar qué tipo de empowerment se implementará. ¿Se otorgará a los miembros

del equipo autoridad, responsabilidad o recursos?

- Desarrolla un plan de implementación. ¿Cómo se implementará el empowerment? ¿Qué recursos se necesitarán?
- Medir los resultados del empowerment. ¿Qué indicadores se utilizarán para medir el éxito del empowerment?

Algunos ejemplos de empowerment en el trabajo en equipos

- Otorgar a “los miembros del equipo la autoridad para tomar decisiones sobre su trabajo”. Por ejemplo, “un equipo de ventas podría tener la autoridad para establecer sus propias metas y estrategias de ventas”.
- Responsabilizar a los miembros del grupo de trabajo por los resultados de su trabajo. Por ejemplo, un equipo de desarrollo de productos podría ser responsable de lanzar un nuevo producto en un plazo determinado.
- Brindar a los miembros del equipo de trabajo los recursos necesarios para realizar su trabajo. Por ejemplo, un equipo de diseño podría tener acceso a los últimos software y hardware de diseño.

“Para que el empowerment sea eficaz, es importante que las organizaciones lo implementen de forma adecuada, teniendo en cuenta las características de los equipos y de los empleados!”. “Thomas & Velthouse, (1990)”.

CONCLUSIÓN

El empowerment, como un concepto clave, tiene el potencial de generar un impacto positivo significativo en las organizaciones. Al brindar a los empleados la autoridad y la responsabilidad para tomar decisiones, las empresas pueden experimentar mejoras sustanciales en su desempeño, compromiso e innovación.

Esta estrategia empresarial, cuando se implementa de manera correcta, puede proporcionar una serie de beneficios tanto para las empresas como para los empleados. Al empoderar a los miembros del equipo, se fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y se aprovecha el potencial individual de cada empleado.

Sin embargo, es crucial destacar que la implementación adecuada del empoderamiento es fundamental para su efectividad. Esto implica establecer claridad en los roles y responsabilidades, brindar el apoyo necesario, y cultivar una cultura organizacional que valore la toma de decisiones y la iniciativa de la persona.

Referencias

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (1990). *A force for change: How leadership transforms organizations*. New York: Free Press.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. New York: Berkley Books.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1986). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic motivation. *Academy of Management Review*, 11(4), 666-681.
- Yukl, G. (2018). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Vázquez, R. C. (2004). El empowerment como estrategia para el crecimiento del talento humano. *Revista de Administración y Finanzas*, 9(1), 23-38.
- Delia Iliana Tapia C. (2023) El Empowerment.
- Kliksberg, B. (2003). *Empoderamiento: una estrategia para el desarrollo humano*. Buenos Aires: Paidós.
- Pearce, J. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.