

Empowerment como tendencia organizacional Empowerment as an organizational trend

Irma I. de León-Vázquez^a, Delia I. Tapia-Castillo^b, Alexa A. Martínez-Cruz^c

Abstract:

Leaders have always existed, just check the history books or how religion has been handled. However, with the industrial revolution, leadership becomes the object of study, giving rise to a series of investigations and proposals where different types of leaders are presented in a hierarchical manner where leadership is a fundamental element. The presentation of this work shows how businesses have changed in their way of delegating functions, the concept map allows us to observe empowerment or empowerment as an organizational trend from the very concept of empowerment, its development, trends, objectives, pillars basic and change of style.

Keywords:

Empowerment, Leadership, Human Capital.

Resumen:

Siempre han existido los líderes, basta con revisar los libros de historia o cómo se ha manejado la religión. Sin embargo, con la revolución industrial se vuelve el liderazgo objeto de estudio dando origen a una serie de investigaciones y propuestas donde se presentan diferentes tipos de líderes colocados de forma jerárquica donde el protagonismo es un elemento fundamental. En la presentación de este trabajo se muestra cómo es que los negocios han cambiado en su forma de delegar funciones, el mapa conceptual permite observar al empoderamiento o empoderamiento como tendencia de organización desde el propio concepto de empoderamiento, su desarrollo, tendencias, objetivos, pilares básico y cambio de estilo.

Palabras Clave:

Empoderamiento, Liderazgo, Capital humano

Introducción

Con la llegada de la revolución industrial el recurso humano de las empresas era considerado como un engranaje fácil de sustituir en una gran maquina de producción, llamada empresa, eran elementos sin cualidades para intervenir en el proceso cognitivo de la empresa, solo ejecutaban órdenes he iban perdiendo de manera progresiva la motivación reflejándolo con los bajos niveles de desempeño.

Es hasta la segunda mitad del siglo XX cuando las empresas observan que existe un trato despersonalizado con sus empleados y que eran considerados como medio

para el logro de los objetivos organizacionales, notaron que eran el capital más valioso e importante, dando con ello origen al uso del empawerment como una nueva forma del recurso humano y convirtiéndose en el paradigma de la gestión del talento humano.

El mapa conceptual inicia dando la explicación a qué se refiere *empowerment*, explica cómo se desarrolla la estrategia, la tendencia de gestión y los objetivos que motivan a los empleados. Así mismo, describe los cuatro pilares básicos del empoderamiento para finalizar explicando el cambio de estilo a que se conduce con esta forma de trabajo.

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tlahuelilpan, <https://orcid.org/0000-0001-9197-0050>, Email: irmalv@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tlahuelilpan, <https://orcid.org/0000-0001-7522-543X>, Email: itapia@uaeh.edu.mx

^c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tlahuelilpan, <https://orcid.org/0000-0002-6341-1232>, Email: ma383712@uaeh.edu.mx

Los negocios en todo el mundo han cambiado con rapidez que los gerentes se encontraban inmersos en la realización de muchas actividades, lo que generaba que no se pudiera tomar decisiones en todo momento. El empowerment, no es darle poder a la gente, ésta ya cuenta con poder al tener conocimientos y habilidades, es delegar responsabilidades con el objetivo de que se sientan comprometidos, motivados. Es un método

totalmente diferente a la forma tradicional de ser líder en una organización.

Referencias

Esumer, I. U. (2017). Empowerment como tendencia de organización. *Mercatec* 54.

