

¿Cómo citar el artículo?

Cardona Flores, J. D. (2022, enero-junio). Impacto generado por el EMPOWERMENT del talento humano en la organización. *Revista Reflexiones y Saberes*, (16), 40-45

Impacto generado por el EMPOWERMENT del talento humano en la organización

Impact generated by the EMPOWERMENT of human talent in the organization.

Johana Deibis Cardona Flores

Estudiante Administración de empresas
Fundación Universitaria Católica del Norte
nanitacf@gmail.com

Resumen

Este escrito quiere presentar el análisis del impacto generado por el modelo de *empowerment*, ya que es el liderazgo para ejecutar acciones en una organización, de tal manera que permita el crecimiento, tanto a nivel laboral como personal, desde las capacidades específicas del talento humano, enfocado en la dinámica del administrador de empresas y en el crecimiento personal del ser.

Palabras clave: Impacto, empowerment, talento humano

Impacto y empowerment

Las empresas cada vez se vuelven más exigentes y competitivas en los niveles de empoderamiento; además, los cargos y títulos son más estrictos y requieren de mayor preparación a la hora de liderar cargos en el área administrativa. Esto implica que el nivel académico y de preparación se vuelva más estricto en su preparación. “El empowerment suele definirse como el proceso a través del cual una persona aumenta su capacidad de acción y puede emanciparse” (Ortega, 2020, p. 1).

Esto conlleva a que, en el futuro, para poder liderar en las empresas, las habilidades adquiridas por estas personas tengan la suficiente preparación para poder destacarse en los

cargos asignados por el empleador, con mayor agilidad y con la capacidad de estar contantemente abiertos al cambio, para obtener mayor estabilidad laboral y, por qué no, también social.

El *empowerment* tiende ser una línea de perfil del cual se puede tomar decisiones para emplear o administrar las empresas. En lo personal, pienso que dicho crecimiento se da en la misma organización, con una buenas bases de entendimiento del cargo y adoptando capacitaciones y confianza que conlleven a la persona a poder desempeñarse como tal, y poder crecer con su equipo de trabajo; dicha empresa debe suministrarle las herramientas necesarias para que la persona puede destacarse en las habilidades y destrezas que lo caracterizan y que son innatas del ser. Así lo expresa Molina (2006): “el término empowerment significa habilitar, conceder, permitir una iniciativa a cierta persona para actuar por sí misma y propiciar la iniciativa en otros”.

El *empowerment* nace desde la persona como tal; es decir, es ella quien, a lo largo de su carrera o su vivir, desempeña este tipo de habilidades para desenvolverse en el campo social y laboral; no solo debe ser un poder de autoridad para “mandar”, sino aportar su capacidad de liderazgo para orientar un adecuado desarrollo en la parte administrativa y buscar estrategias de mejora para dicha organización, con el objetivo de fortalecerse mutuamente.

Si bien existe el modelo tradicional, de simplemente seguir una reglas dirigidas y escritas para liderar una empresa, el *empowerment* actual, al que le apuntamos, rompe con una tradición de liderazgo, el cual se basaba en seguir un modelo de atención y jerarquía bajo una órdenes estrictas que quizás sostenían la empresa; pero le quitaba la oportunidad de crecer e implementar nuevas estrategias de competencia en el mercado, invocando y llevando a cabo proyectos y planes de mejora continua, con un crecimiento laboral y del ser como tal.

La eficiencia de la organización se basa en saber dirigir y orientar a sus colaboradores, entendiendo sus puntos de vista, sus capacidades y recibiendo de la mejor manera sus aportes al crecimiento de las metas, pues su capacidad pensante y el cambio que generen en las actividades propuestas dará el resultado y la solución a los problemas para conseguir las metas de la organización.

A continuación, se mencionan algunas razones principales que conllevan a una buena fuente de búsqueda y principal factor del *empowerment*:

- Enunciar los beneficios generales que trae consigo la implementación del modelo de gestión *empowerment*, tanto para los empleados como para la organización.
- Identificar el impacto del *empowerment* generado por las (pequeñas y medianas empresas) y la efectividad de las capacidades del talento humano, mediante la implementación de dicho modelo.
- Describir las diferentes pasos o etapas llevadas a cabo por la organización, para la implementación del modelo de gestión *empowerment*.

Uno de los principales beneficios del *empowerment* es poder adquirir los conocimientos y destrezas a través de las capacitaciones y recursos suministrados por la empresa; además, la capacidad de la manejo de la información y la satisfacción a nivel personal generan confianza en el empleado, en su desempeño y a nivel personal, aumenta la capacidad de responsabilidad y compromiso, se adquiere mejor comunicación y mejora su autoestima, ayuda a tener autocontrol, trabajo en equipo y participación en los procesos.

Es importante resaltar que todo lo anterior conlleva a una reducción en los costos en las operaciones de la empresa, teniendo proceso más eficientes y eficaces. Uno de los principales impactos generados por el *empowerment* en las empresas es la capacidad de adaptación del empleado para lograr los objetivos propuestos, tanto en la empresa como a nivel personal, aprendiendo a:

- Valorar y comprender el desempeño y crecimiento individual del equipo de trabajo y sobre todo la responsabilidad que conlleva al liderazgo, asumiendo los retos y consolidando las capacidades de los colaboradores; asumir los riesgos presentados en el proceso.
- Tener el control de la operación con objetivos y compromisos claros, asumiendo los riesgos presentados en el proceso, que se pueden dar debido a las tareas asignadas y a los objetivos esperados en la organización.
- Identificar los talentos ocultos, aprovechando al máximo las habilidades y experiencias del equipo, y utilizando con mayor regularidad y eficacia; se debe ayudar a las personas a tener confianza en sus propias habilidades.
- Convertir una debilidad en la capacidad de mejoramiento continuo para contribuir al desarrollo de nuevas oportunidades y proyectar el cambio en los retos de la compañía.

De otro lado, se detallan algunos puntos para tener en cuenta, en aras de llevar a cabo un *empowerment* eficaz y a corto plazo, tales como: Un buen manejo de la información y comunicación de las estrategias y oportunidades en el proceso, tener los recursos suficientes para llevar a cabo los procesos -este puede ser a nivel económico y tecnológico en buen ambiente-, una buena capacitación del personal en los temas de la organización, manejo de proceso y reglamento interno orientado al logro. Asimismo, es importante conocer el personal que desarrolla estas actividades, puesto que todos tenemos diferentes habilidades y capacidades para desarrollar determinados objetivos y, finalmente, debemos de tener el control de la operación y el funcionamiento de la planta y/o organización, con el fin de identificar puntos de mejora, de acuerdo con las mediciones establecidas en el equipo de trabajo (Vilar, 2017).

Los líderes de la organización son las personas responsables del liderazgo ante un equipo de trabajo y son los mismos que, a su vez, implementan un empoderamiento que debe ser de manera positiva, de tal manera que busque una comunicación entre el mismo equipo y una buena relación de “líder y colaborador”, ya que estos van de la mano con el *empowerment*, y además influye notoriamente en el desarrollo de los colaboradores directos o indirectos, y así mismo en su desempeño en las actividades asignadas. Es allí donde se benefician entre sí, el empleado y la organización, cumpliendo con los objetivos propuestos.

Esta nueva cultura reemplaza la vieja jerarquía por equipos autodirigidos, donde la información se comparte con todos. Los empleados tienen la oportunidad y la responsabilidad de dar lo mejor de sí.

Cualquier persona externa a la organización puede detectar fácilmente los puntos en los que está siendo ineficiente. El problema es que la gente que trabaja dentro de ella ni siquiera se percata de las cosas que están saliendo mal, o si lo notan, hacen como si no pasara nada. Algunos de los aspectos negativos de una organización, en cuanto a su desenvolvimiento, pueden ser los siguientes:

- Poca motivación por las cosas relacionadas con el trabajo.
- Las cosas que sí emocionan a los empleados están fuera del trabajo.
- A los empleados sólo le importa su salario, sus vacaciones y todos aquellos beneficios netamente económicos.
- Nadie asume más responsabilidad de la necesaria.
- Por lo general todos hacen lo suficiente para no ser despedidos.
- Todos temen al cambio.

- Cuando se trata de motivar a los empleados, los resultados cuando los hay, son de corta duración.

En definitiva, el *empowerment* es una buena estrategia, pero por si sola será incapaz de lograr un efecto positivo en la organización; involucra un gran esfuerzo por parte de todas las personas que forman parte de la organización, lo cual se traducirá en una nueva vida organizacional. Pero hay que subrayar que esta vida no solo trae esfuerzos y sacrificio, sino un mejor ambiente para sus integrantes, mayor eficiencia, calidad y un mejor nivel de vida en todos los aspectos para la organización. Asimismo, en relación con los factores que influyen en el compromiso organizacional, estos pueden afectar positiva o negativamente el compromiso del colaborador, pero, a su vez, pueden hacer referencia a un tipo de compromiso parcial. De acuerdo con lo anterior, se consideran algunos factores, clasificando su contribución al compromiso organizacional, de la siguiente manera:

Se puede decir que debe existir una conexión total entre el empowerment y el liderazgo ya que uno depende del otro y es una estrategia aplicada en las empresas para obtener una serie de resultados esperados y poder cumplir a cabalidad con la misión y la visión de las empresas, pues cabe resaltar que cada equipo de trabajo debe tener una persona que lo oriente y le sirva de guía para conseguir lo propuesto, finalmente el ser de la empresa es el empleado quien a su vez se beneficia logrando sus objetivos en la organización y su crecimiento a en lo laboral conlleva a tener un éxito rotundo. (Bayona & Goñi,1999)

Es esencial que la organización induzca en los colaboradores el compromiso organizacional, a fin de generar un sentimiento de pertenencia en ambos sentidos; es decir, tanto del colaborador hacia la organización como de esta al colaborador. Los autores argumentan que este sentimiento de pertenencia no debe ser asumido como un aspecto de dependencia, en la cual la organización le cubre todas las necesidades al colaborador, o, por el contrario, que la organización obligue al colaborador a cumplir los compromisos adquiridos en condiciones desfavorables, en términos de tiempos, recursos y habilidades. Debido a ello, se identificó la existencia de otros factores con los que el compromiso organizacional mantiene una correlación más alta, siendo los siguientes: Motivación interna (positiva), Implicación en el puesto de trabajo (positiva) , Satisfacción laboral global (positiva), Satisfacción con el propio trabajo (positiva), Satisfacción con la promoción (positiva), Satisfacción con el sistema de supervisión (positiva) , Estrés (negativa).

Referencias

- Bayona, C., & Goñi, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1) 139-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
- Molina, R. (2006). *Empowerment ¿actitud mental?, ¿técnica?, ¿estrategia? o ¿moda?* Trillas.
- Ortega, O. (2020). *EMPOWERMENT: ¿Qué es? Definición y 3 características*. Trabajo y Personal.
- <https://trabajoypersonal.com/empowerment/?msckid=98e8ca11d00011ec85da58086f8e5000>
- Vilar, J. (2017). *Principios estratégicos en gestión de empresas, empowerment*. Juan Vilar. Consultores estratégicos. <https://www.juanvilar.com/principios-estrategicos-gestion-empresas-empowerment/?msckid=2c324f31d00d11ec8842c67b7d4f2cfc>