

Cómo aplicar empowerment en las organizaciones

El significado de **empowerment** en español deriva de las palabras *potenciar, poder, capacitar y permitir*, entre otras. Abarca todas las áreas de la empresa, desde recursos y capital, hasta ventas y mercadotecnia. A través de esta herramienta de “empoderamiento”, la organización otorga a sus trabajadores la tecnología e información necesaria para que hagan uso de ella de forma óptima y responsable, alcanzando de esta manera los objetivos propuestos.

En el marco de esta nueva filosofía empresarial, el **líder de la organización delega poder y autoridad a sus empleados**. La toma de decisiones ya no depende de una sola persona, sino que los trabajadores poseen la autoridad, crítica y responsabilidad necesarias para llevar a cabo sus labores cotidianas.



Con la práctica de “empoderamiento” se da la oportunidad al empleado de expresar lo mejor de sí mismo, de obtener un mayor rendimiento en su plano humano y profesional, de que sea el dueño de su propio trabajo, reemplazando el modelo jerárquico tradicional de tomar decisiones e impartir órdenes desde el nivel más alto de la empresa.

Hoy los tres retos más importantes de las organizaciones son:

- Cómo integrar - retener talento,
- cómo lograr mayor nivel de competitividad en el mercado y
- qué hacer para asegurar su permanencia en el sector productivo.

Para que el talento humano se expanda y aporte el valor de su enorme potencial necesita contar con el entorno apropiado que lo haga posible. La globalización y la aceleración de las nuevas tecnologías han impulsado un cambio radical en la administración y cultura de las empresas, no sólo en la forma de enfrentar el mercado sino también en la toma de decisiones. Los empleados ya no dependen de la disposición de un jefe o supervisor para realizar sus labores. Ahora éstos son responsables de sus propias acciones, trabajan en equipo y fungen como piezas importantes en el modelo de liderazgo de la empresa.

Beneficios de dar mayor poder al empleado

- Se impulsa la autoestima y la confianza de los empleados.
- El personal participa en la toma de decisiones y aumenta el capital intelectual.
- Se mide el rendimiento de los empleados a través de los compromisos que adoptan.
- Se reconoce a las personas por sus ideas y esfuerzos .
- Los trabajadores tienen mayor control sobre su trabajo porque se negocia.
- El trabajo se convierte en un reto, no en una carga, porque no se trata de cumplir órdenes sino de desarrollar el propio potencial para el logro de resultados.

Aptitudes gerenciales para ayudar a los demás a desarrollarse

Antes de otorgar mayor capacidad y potestad al personal para que decida en nombre de la empresa, los gerentes deben conocer las habilidades y el potencial de sus colaboradores, las relaciones entre ambos deben ser respetuosas, efectivas y sólidas; los roles deben estar bien definidos y debe existir un alto nivel de compromiso en la realización de las tareas y en la entrega de resultados.

Las aptitudes gerenciales para desarrollar empowerment en sus colaboradores son:

1. La aptitud emocional de “ayudar a los demás”

Goleman define la dimensión de la inteligencia emocional de “Ayudar a otros a desarrollarse”, como la aptitud de: “Percibir las necesidades de desarrollo de los demás y fomentar su capacidad”. Las personas dotadas de esta aptitud:

- Reconocen y recompensan las **virtudes**, los logros y el progreso de los demás.
- Ofrecen **críticas constructivas** e identifican los puntos que el otro debe mejorar.
- Asesoran, brindan **posibilidades oportunas y asignan tareas** que fortalezcan y alienten las habilidades del otro.

2. Enseñarles a planificar y alcanzar objetivos

Para esto, Weisinger propone tres acciones para desarrollar **empowerment** a las que llama: 1. Ayudar a la persona a hacer un contrato; 2. Simular una situación real y 3. Respaldar los pasos positivos.

1. Llevar a cabo un contrato psicológico. Este “contrato” es un acuerdo entre el superior y el colaborador donde se define cómo se llevará a cabo la tarea en particular, puede ser verbal aunque propone que preferentemente debe ser escrito, “porque no da lugar a malos-entendidos”. Como parte del contrato, la otra persona adoptará compromisos de acción para el mejor funcionamiento de algo.

2. Simular una situación real. A veces la otra persona no se siente segura para llevar a cabo una acción y esta situación puede proporcionarle ansiedad. Es necesario apoyarla para que crea que es capaz de realizarla. Una vez adopte esta actitud positiva simularemos un escenario por medio de un diálogo y algunos movimientos en donde representaremos su papel y él o ella adoptarán el papel de su jefe o subordinado con quien tendrá que vivir el proceso. Los roles pueden cambiarse para que la persona observe la situación desde diferentes planos.

3. Respaldar los pasos positivos. La persona necesita darse cuenta de que está avanzando en su proceso por ello es necesario reconocer aquello que hace mejor y retroalimentarle de las cosas que necesita atender para mejorar. El elogio y la recompensa son efectivos en las etapas de desarrollo de la efectividad personal a fin de adquirir mayor nivel de **empowerment**.

Como lo hemos mencionado esta práctica tiene la capacidad de brindar al empleado la capacidad de autogestionarse, de tal manera sea productivo y genere confianza en su puesto de trabajo, si deseas más información de cómo implementar esta práctica contáctanos a contacto@megaron.com.mx