

# EL EMPOWERMENT



[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)



## ¿Qué es el Empowerment?

Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

Es un proceso estratégico que busca una relación de socios entre la organización y su gente, aumentar la confianza responsabilidad autoridad y compromiso para servir mejor al cliente.

[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)

# Valoración Del Estado Actual De La Organización

Para dar inicio a la primera etapa del Empowerment se debe hacer una evaluación a la organización que consiste en realizar un cuestionario que debe ser diligenciado por todos los miembros de la organización, las siguientes preguntas son una guía para elaborar la valoración:

- ¿Cuál es la estrategia actual de negocios?
  - ¿Cuál es la estructura actual de la organización?
  - ¿Qué sistema de recompensas y reconocimiento existen para los individuos o los equipos?
  - ¿El entrenamiento esta relacionado con las necesidades de los negocios?
  - ¿El liderazgo se caracteriza por ser una jerarquía vertical en los aspectos de toma decisiones y flujo de información o en un liderazgo compartido?
  - ¿Se estimula una comunicación con los empleados y se les responde?
- [www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)

## Principales Características:



- a. La gente se siente responsable, no sólo por su tarea, adquiere una visión sistémica de la empresa como un todo y se siente responsable, sino por todo el bosque empresarial.
- b. El individuo, se transforma en un "activo solucionador de sus problemas", toman decisiones ... en lugar de ser simple duplicador de órdenes, tiene más control sobre las decisiones acerca de su trabajo, se vuelve más capaz, porque ha perdido el miedo a hacerlo.
- c. Los equipos de trabajo mejoran su rendimiento alcanzando mejores niveles de productividad y tomando iniciativa sobre hechos concretos, mejorando constantemente la calidad de trabajo.

[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)

Continuación:

d. Las organizaciones se estructuran de modo tal que faciliten la tarea de sus integrantes, de modo que puedan alcanzar los propósitos planteados, y que puedan hacer no sólo lo que se les pide, sino también lo que se necesita hacer; se trata de una organización que aprende constantemente.

e. El personal actúa como si fuera propietario de la empresa, buscando satisfacer al cliente, orientándose al mercado.



¿Que es un equipo con Empowerment?

Son grupos de trabajo con empleados responsables de un producto, servicio que comparten el liderazgo colaboran en el mejoramiento del proceso del trabajo planean y toman decisiones relacionadas con el método de trabajo.



[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)

## Características de equipos con Empowerment:

- Se comparten el liderazgo y las tareas administrativas
- Los miembros tienen facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información.
- El equipo proporciona ideas para la estrategia de negocios.
- Son comprometidos flexibles y creativos.
- Coordinan e intercambian con otros equipos y organizaciones.
- Se mejora la honestidad las relaciones con los demás y la confianza.
- Tienen una actitud positiva y son entusiastas.

# Resultados Positivos del Empowerment en las Personas

- Su trabajo es significativo
- Su rendimiento puede medirse
- Su trabajo significa un reto y no una carga
- Tiene autoridad de actuar en nombre de la empresa.
- Se escucha lo que dice.
- Se reconocen sus contribuciones.
- Tienen verdadero apoyo.



[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)



# El Camino hacia el Empowerment

Es necesario definir las funciones con claridad antes del proceso de transformación y durante este. Las organizaciones necesitan entre quince meses y cinco años para completar las etapas de empowerment y se necesita un alto nivel de ayuda, compromiso y apoyo para llevar a cabo el proyecto.

Durante el desarrollo de empowerment habrá tropiezos que pueden ser previsibles, no debemos estancarnos por los problemas si no enfrentarlos y resolverlos, uno de estos tropiezos son:

Inercia: dificultad en decidirse a empezar.

Dudas personales: creer que usted no es capaz, ni puede crear en su lugar de trabajo.

Ira: echarle la culpa a los demás por tener que pasar por todo esto.

Caos: se ven tantas formas de llegar al final que uno se pierde en el camino

[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)

# Proceso, responsabilidad, aprendizaje

Empowerment requiere de tres cambios importantes en las resoluciones de todos los que forman una organización.

- Hacia el proceso
- Hacia la responsabilidad
- Hacia el aprendizaje
- Los cambios mentales fundamentales



## Por que fracasa el EMPOWERMENT?

Esto se debe generalmente a que no se le pone la atención debida y porque no se muestra de manera concreta, de tal manera que todos sepan, de que se trata y cuales son los resultados que se esperan de este.

Si no se incorporan los factores fundamentales que toca el Empowerment (satisfacción del cliente, mejorar resultados financieros y retener y atraer a los empleados adecuados), los gerentes obtendrán solamente resultados mediocres

[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)

Si deseas bajar esta presentación en formato PDF o si quieres conocer más sobre el empowerment, gestión empresarial, recursos humanos y empleo, visita la página:

[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)