

LA IMPORTANCIA DEL EMPODERAMIENTO EN LAS EMPRESAS Y EN SUS ENTORNOS. CON ENFOQUE A LAS COMUNIDADES VULNERABLES

*Andrés Camilo Bonfante Figueroa, María Camila Manotas Haydar
y José Alfredo Martínez Manjarres¹*

RESUMEN

Las empresas que desean permanecer y crecer constantemente están en la búsqueda de una mejora continua y la optimización de los procesos con la finalidad de obtener la mayor calidad posible de los productos y/o servicios que esta ofrece, por lo que se considera que la delegación de funciones es muy relevante y este artículo tiene como objetivos analizar la importancia del empoderamiento dentro de las empresas y como este puede generar una mejora continua dentro de la misma, identificar si el empoderamiento puede motivar y crear autonomía en los colaboradores. Señalar el valor de que los colaboradores tengan dominio sobre la realización de sus propias tareas y determinar si el éxito de una empresa puede depender de la confianza entre superiores y subordinados. A manera de conclusión se infiere que la clave en ese proceso puede llegar a ahorrar tiempo, motivar a los trabajadores y permitir que el directivo se centre en tareas más importantes por ello, y al mismo tiempo ayuda a los colaboradores a maximizar su destreza, habilidades, capacidades, desarrollo y liderazgo organizacional.

PALABRAS CLAVE

Empoderamiento, empresas, liderazgo, colaboradores, toma de decisiones.

ABSTRACT

The companies that wish to remain and grow constantly are in search of continuous improvement and optimization of the processes in order to obtain the highest possible quality of the products and / or services that it offers, for which the delegation is considered of functions is very relevant and this article aims to analyze the importance of empowerment within companies and how it can generate continuous improvement within it, identify whether empowerment can motivate and create autonomy in employees. Point out the value that collaborators have mastery over the performance of their own tasks and determine if the success of a company can depend on trust between superiors and subordinates. In conclusion, it is inferred that the key in this process can save time, motivate workers and allow the manager to focus on more important tasks because of it, and at the same time help employees to maximize their skills, abilities, capacities, development and organizational leadership.

KEYWORDS

Empowerment, companies, leadership, collaborators, decision making.

¹ Estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Libre andresc-bonfantef@unilibre.edu.co, mariac-manotash@unilibrectg.edu.co , josea-martinezm@unilibre.edu.co

INTRODUCCIÓN

Cada día los retos de las organizaciones crecen y si el líder desea expandir su empresa o consolidarla en un entorno cada vez más competitivo necesita buscar estrategias que le permitan sortear las situaciones que se viene dando, una de esas puede ser el empoderamiento empresarial o empowerment, el que puede ser definido como una estrategia de gestión laboral que concede una gran autonomía a los empleados, para que sean los encargados de resolver problemáticas y tomar decisiones sin la supervisión de un superior, con el fin de conseguir mayores niveles de compromiso, motivación y satisfacción. Dicha estrategia es utilizada para beneficiar la relación que existe entre los socios y empleados de una empresa. Por lo anterior surge el siguiente interrogante, ¿Cómo empoderar a los colaboradores en las organizaciones en los ámbitos empresariales y sociales?

ESTADO DEL ARTE

El escritor estadounidense Blanchard, K. (2000) dice que “hoy en día, la clave para un liderazgo exitoso es la influencia y no la autoridad”, partiendo de esta premisa podemos afirmar que la cultura del empoderamiento debe ser implementada, puesto que es una táctica que correctamente aplicada mejorará significativamente la manera de trabajar en las empresas. El autor es uno de los más leídos en la temática del empowerment, otros hacen estudios más relacionados con la conceptualización, como Silva, C., & Martínez, M. L. (2004). Hace una revisión sobre el empoderamiento y se hace distinción entre la teoría, gestión y efecto, citando a (Zimmerman, 2000) y a partir de datos que interactúan entre la teoría y la práctica, apoyado en estudios anteriores de Bronfenbrenner (1987) en donde dice que debe comprometerse la comunidad con el colaborador externo, lo que sugiere es que no sea directamente el gerente, propietario o accionista. Por lo que se puede transferir a una especie de líder o asesor externo.

En donde debe nacer el empoderamiento es sin lugar a dudas en la academia, aunque puede

darse y en efecto se da, en las empresas, en los grupos, sociales, en equipos de deportes, en el béisbol, básquet y futbol es donde más se evidencia el empowerment, algunas de las ventajas puntuales del empoderamiento son:

1. Permite descomprimir el trabajo de los superiores, delegando responsabilidad en los empleados.
2. Cada aporte realizado por los empleados es significativo, lo cual motiva a estos a realizar un buen trabajo
3. Sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta.

Claro está que se debe tener en cuenta que no todo modelo es perfecto, lo que puede llevar a algunas desventajas, como:

1. No se perciben los cambios a corto plazo.
2. No todos los empleados logran tener el mismo grado de compromiso con la empresa.
3. Puede conducir a malas decisiones
4. Puede surgir cierto abuso de poder y libertad por parte de los colaboradores.

Aunque se sabe que la adecuada ejecución del modelo puede evitar cualquier inconveniente que se pueda presentar en el camino. algunos retos se pueden sortear, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: los atributos que tienen los colaboradores y de cómo podemos sacar provecho del hecho que se les sea otorgada una autonomía en la toma de decisiones y ejecución de tareas dentro de la empresa. Dentro de los rasgos y características se puede tener en cuenta:

- Sus fortalezas, capacidades, confianza, visión y protagonismo en parte del grupo, impulsando cambios positivos en las situaciones en la que viven.
- La autonomía en la toma de decisiones y actuar sin buscar aprobación
- La intuición, inteligencia, experiencia y creatividad para el éxito de la empresa.
- El mejorar el desempeño de los equipos de trabajo incrementa la satisfacción de los clientes.

EFEKTOS DEL EMPODERAMIENTO EN ENTORNOS SOCIALES

Por otra parte, el empoderamiento se puede llevar incluso hasta zonas apartadas, para hacer inclusión o encadenamiento productivo, lo que podría generar cambios positivos que es la esencia del empoderamiento en Chile se ha logrado en algunas comunidades.

En el presente texto abordaremos la posibilidad de repensar el desarrollo local aplicado en comunidades campesinas desde una perspectiva de empoderamiento de las mismas. Así, el desarrollo económico y social de dichas comunidades será visto como el resultado de la posibilidad de constitución y reproducción de prácticas de empoderamiento, de vinientes de un capital social campesino, y que tienda hacia un “poder local” encarnado y ejecutado por las organizaciones constituidas en las comunidades.

Contreras, R. (2017). (pág. 55).

Si las localidades lideran procesos, si aprenden a retomar sus sendas de liderazgo hacia el crecimiento no necesitarán de asistencialismo sino de recursos y créditos blandos para el fomento del campo, por lo que aplicar la cultura del empoderamiento es importante, ya que el correcto funcionamiento de este trae consigo más ventajas que desventajas e incluso contribuye a un progresivo éxito en la empresa, sobre todo en la productividad puesto que los colaboradores se sienten más involucrados con el modelo de negocio y, consecuentemente, se toman sus obligaciones mucho más en serio.

Otro estudio más directo hacia la necesidad del empoderamiento en Colombia, un país caracterizado por vencer obstáculos que favorezcan el liderazgo de la mujer, hecho por Botello-Peña-loza, H. A., & Guerrero-Rincón, I. (2017) señalan que:

El artículo investiga las condiciones cambiantes para el empoderamiento de las mujeres rurales en Colombia. Se

realizó un monitoreo comparativo de género de las condiciones educativas, la pobreza a través del trabajo y el estudio de micro datos censales y encuestas de hogares. Una mejora creciente en los indicadores de empoderamiento de las mujeres rurales en Colombia es evidencia, sin embargo, aún se presentan condiciones desventajosas para las mujeres y las áreas rurales frente a las urbanas. (pág. 62)

Las sociedades se vuelven más equitativas y más las rurales en donde muchas mujeres dependen del esposo o marido y a veces por cualquier situación quedan desamparadas, necesitan forjar emprendimientos, algunas regiones se ve la situación asimétrica, ya que, en los Santanderes y el Meta, hay cierta tendencia a observar la mujer emprendedora, en Antioquia por el componente y espíritu paisa, y el Caribe por la espontaneidad y el deseo de salir adelante, la mujer cada día más se empodera de muchos procesos, en ámbitos financieros, políticos y empresariales, el empoderamiento se puede llevar a nivel educativo y es así como se presenta Torres, A. (2009) que señalan que:

El componente teórico que subyace a este enfoque reposa en la pedagogía crítica desde el cual se exhorta a la Universidad a orientar sus acciones al menos hacia tres desafíos: (a) la necesidad de una práctica liberadora orientada por las nuevas políticas educativas para la educación superior; (b) el compromiso del profesional docente, el cual advierte sobre la necesaria revisión y reflexión acerca de sus prácticas en el aula; (c) y la acción estudiantil como elemento primario y condicionante para su transformación. (pág. 89).

Otro estudio más exhaustivo de tesis doctoral de empoderamiento en los afrodescendientes, específicamente en las mujeres y en especial en la participación política, hecho por Torre Córdoba, J. D. L. (2016), durante 20 años de revisión de casos sostuvo que:

Dar la palabra” a mujeres racializadas, sujetas a teorías y debates, que las dimensionan desde periféricos rincones de la sinrazón social, política y académica de una América Latina que se jacta de su Multiculturalidad y Pluriétnia, pero que no termina de encajar el tema de la Negritud, como un asunto político que demanda acciones integrales para lograr el reconocimiento “real” de esa declaración derechos humanos que proclama que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” Colombia, ha mostrado su deseo de incorporar en su noción de Estado social de Derecho la premisa de que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y así lo recogió en su Carta Magna, en la reforma constitucional del año 1991, al declarar que “El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana”. (Art, 7) y facultar a esas diversidades étnicas, como lo es la Afrodescendiente (en ese momento autodenominada Comunidades negras de Colombia) a proyectar una ley que les permitiera establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana (Art 1, Ley de Comunidades Negras, 70 de 1993) (I)

Lo anterior aparece a manera de prólogo en su tesis doctoral, y se puede señalar que la mujer en la actualidad y a pesar de la gran adversidad de violencia de género y estigmatización machista, ha logrado salir adelante, se le observa en el Congreso, en algunos cargos municipales y se necesita aún más visibilizarse, pero no cabe dudas que el empoderamiento se ha visto apo-

yado por Organizaciones No gubernamentales, Políticas públicas y apoyo internacional a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ODS que tratan la equidad de género.

Ya que un colaborador no sólo se trata de seguir de asistir a la empresa y seguir órdenes, un colaborador debe ser proactivo y esto implica que los trabajadores deben ser incluidos dentro del funcionamiento de las empresas ya que son un pilar básico en cualquier compañía y la clave del éxito de esta se basa en que estén comprometidos y se sientan realizados y felices con las funciones que desempeñan; y al final esto se traduce en una mejora de los resultados de la empresa. Cardona, M. N., & Doria, R. B. (2015).

Este artículo reseña los hallazgos teóricos y empíricos usados para la construcción del estado del arte y el marco teórico de la investigación correspondiente, dirigida a elaborar un plan estratégico de empoderamiento de la comunidad rural y los organismos públicos y privados en Bogotá, Colombia, a través del turismo comunitario; para ello, se examinaron los estudios realizados en América Latina, conceptos, categorías y tipologías, así como la evolución de dicha industria. (pág. 119).

En Bogotá, Cartagena y cualquier parte de Colombia necesita de hacer más estudios relacionados con el empoderamiento, ya que no sólo se hace a nivel de empresas, también de comunidades como se acaba de citar.

DEBATE

En la actualidad, las compañías siempre están en busca de una mejora continua y esta puede realizarse de diferentes formas o utilizando múltiples modelos, en este caso nos enfocaremos en el empoderamiento de los colaboradores y como los superiores deben poseer grandes habilidades gerenciales para llevar este proceso a cabo, ya que deben promover la información y capacitar al equipo, otorgándoles una constante retroalimentación y confiando en que los colaboradores

son lo suficientemente capaces de tener autonomía sobre sus decisiones.

Según Wilson (1997), el empoderamiento es un cambio de estilo que conduce a incrementar la delegación, la comunicación y la responsabilidad de los empleados, los directivos tienden a liberar el poder, haciendo que las personas tengan un campo de acción más amplio en su trabajo a la hora de tomar decisiones. Pero por qué es importante implementar este “cambio de estilo” y cómo podemos ejecutarlo correctamente. Es cierto que los empleados son los activos más valiosos dentro de toda organización, aunque está en el recurso humano de la compañía llevar a cabo las tareas necesarias para conseguir que esta funcione y a su vez son las primeras personas que hablan de la compañía, inclusive podrían llegar a ser la cara de la misma empresa, en caso de que se preste un servicio o algo parecido. Son por todo ello, un recurso indispensable y estratégico que se ha de cuidar, capacitar y motivar constantemente; por lo que el otorgarles a los colaboradores libertad para toma de decisiones o en la realización de tareas, al inicio debe ser un proceso progresivo y cauteloso, ya que, así como puede generar valor a la empresa, si no es llevado a cabo correctamente puede traer consigo más problemas que mejoras. Entonces para abordar el tema del Talento Humano, el primer paso debe ser la identificación y el análisis de los colaboradores, haciendo una prueba diagnóstica que enfoque sus fortalezas y debilidades, para así poder capacitarlos a todos y cada uno de ellos, partiendo de sus necesidades y pudiendo realizar un proceso correcto de formación. Dicho proceso está en una búsqueda con el fin de mejorar la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad, siendo colaboradores más eficaces; luego se debe preparar el plan de acción, implementando las siguientes actividades dentro de la empresa:

- Cambio de papeles: entre superiores y subordinados realizar un cambio de oficios.
- Dirigir pensando: el superior debe poseer las habilidades directivas necesaria

rias para poder ofrecer a sus subordinados un buen liderazgo.

- Delegar: involucrar a los subordinados dentro de las tareas
- Rotación de puestos de trabajo: que los subordinados tengan conocimiento de todas las áreas para que la toma de decisiones sea pensando en toda la empresa y no solo en los beneficios que pueda generar para su área
- Evaluación de desempeño: verificación de que el proceso se esté llevando a cabo correctamente
- Autodirección: es la consecuencia de todo el proceso anterior, los superiores deben estar dispuestos a otorgarles libertades a sus subordinados.

Las prácticas anteriores, son pieza clave que contribuyen directamente con el empoderamiento de los colaboradores, pero realmente solo van a funcionar y aportar a el proceso de mejora continua si se realizan en conjunto estrecho entre los superiores y sus subordinados, el ambiente de confianza debe prevalecer ante todo, comprender que es una modelo que se desarrolla con el tiempo y que los colaboradores tendrán errores pero como directivos deben apoyar y enseñar para que estos se conviertan en fortalezas y el desarrollo del empoderamiento sea realmente eficaz.

Lo más importante es que no sólo se quede en las empresas, sino que trascienda a las comunidades, es la nueva apuesta del empoderamiento, ya más como un enfoque social, hay una relación directa entre empoderamiento empresarial y social, ya que si en varias empresas se les da ese empoderamiento a su equipo de trabajo, el efecto será un empoderamiento de un sector determinado, creando sinergias positivas o más bien externalidades positivas, los miembros del equipo hablarán bien de su empresa, la promocionarán y esas buenas prácticas se podrán desear o querer tener en otras organizaciones.

CONCLUSIÓN

Para la administración dentro la empresa se competente se requiere de una sincera aceptación e implementación del empoderamiento en los colaboradores, teniendo en cuenta que es un proceso bidimensional, que incluye a los directivos y los colaboradores, basada en la confianza mutua entre ellos.

En síntesis, se puede afirmar que el empoderamiento empresarial tiene como objeto descentralizar la unidad de mando, sin perder el liderazgo, para dar confianza que se transfiere en desprender la autocracia y generar autonomía, esa a su vez conlleva a aprender y tomar decisiones, al dar gran motivación a todos en la estructura jerárquica se desbarata y todos trabajan en la consecución de las metas, pero el empoderamiento social brinda más sinergias positivas por que construye, interviene y hace innovación social, se necesita intervenir comunidades vulnerables, empoderarlas y que ellas sigan su destino, pero hay que dar el primer impulso y para eso está el empowerment.

BIBLIOGRAFÍA

5. Silva, C., & Martínez, M. L. (2004). Empoderamiento: proceso, nivel y contexto. *Psyche (Santiago)*, 13(2), 29-39.
 6. Torres, A. (2009). La educación para el empoderamiento y sus desafíos. *Sapiens. Revista universitaria de investigación*, 10(1), 89-108.
 7. Torre Córdoba, J. D. L. (2016). *Empoderamiento y participación política de las mujeres afrodescendientes de Colombia, en los últimos 20 años* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense De Madrid).
 8. Wilson, T. (1997). *Manual del empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona: Gestión 2000.
 9. Empowerment.(2020).Recuperado de Enciclopedia Económica en <https://enciclopediaeconomica.com/empowerment>.
1. Blanchard, K., Randolph, A., & Carlos, J. P. (2000). *Las 3 claves para el empowerment: cómo dar poder para liberar la capacidad de las personas y lograr que den lo mejor de sí*. Ediciones Granica SA.
 2. Botello-Peñaiza, H. A., & Guerrero-Rincón, I. (2017). Condiciones para el empoderamiento de la mujer rural en Colombia. *Entramado*, 13(1), 62-70.
 3. Cardona, M. N., & Doria, R. B. (2015). El turismo comunitario en Colombia: iniciativa de desarrollo local y estrategia de empoderamiento del patrimonio cultural. *Administración & Desarrollo*, 45(1), 129-141.
 4. Contreras O., R. (2017). Empoderamiento campesino y desarrollo local. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (4), 55-68. doi:10.4206/rev.austral.cienc.soc.2000.n4-03