

El empowerment como generador de simbiosis entre el recurso humano y los objetivos organizacionales.

Fernando Fonseca Camargo
<http://orcid.org/0000-0003-1409-3423>
fernando.fonseca@uniminuto.edu
Corporación Universitaria Minuto de Dios-
UNIMINUTO, Colombia

Jennifer Vanessa Martínez Rangel
<https://orcid.org/0000-0001-6248-2330>
jennifer.martinez.r@uniminuto.edu
Corporación Universitaria Minuto de Dios-
UNIMINUTO, Colombia

Recibido (14/03/2022), Aceptado (23/04/2022)

Resumen.-La herramienta Empowerment considerada a nivel organizacional como empoderamiento de los recursos organizacionales, ha sido un campo poco explorado desde la perspectiva organizacional y la configuración de la empresa como sistema en países en vías de desarrollo. Esta investigación establece el nivel de influencia del Empowerment que pueden experimentar los colaboradores hacia la organización para la cual laboran y el impacto de la herramienta a modo de los procesos institucionales. Se utiliza como referencia un modelo generado con base en la descripción del Empowerment en tres dimensiones: significado, competencia, autodeterminación y al proceso de abstracción y la profundización documental.

Palabras clave: Empoderamiento, compromiso, organización, colaboradores, competencia.

Empowerment as a generator of symbiosis of human resources and organizational objectives.

Abstract.- The Empowerment tool, considered at the organizational level as empowerment of organizational resources, has been a field little explored from the organizational perspective and the configuration of the company as a system in developing countries. This research establishes the level of influence of the Empowerment that collaborators can experience towards the organization for which they work and the impact of the tool as institutional processes. A model generated based on the description of Empowerment in three dimensions is used as a reference: meaning, competence, self-determination and the process of abstraction and documentary deepening.

Keywords:. Empowerment, commitment, organization, collaborators, competence.

I. Introducción

Las tendencias y avances tecnológicos imponen, que las organizaciones hoy en día deban estar en constante evolución y adaptación a los cambios y tendencias del entorno empresarial, esto con el fin de alcanzar altos índices de rentabilidad y sostenibilidad. Puesto así juega un papel elemental el ser humano, donde la empresa tiene como deber facultar al colaborador en todos niveles, para que así, aplique sus propias filosofías, métodos y técnicas que apunten hacia la consecución de los objetivos organizacionales; dadas estas condiciones [22] considera que el recurso humano se han convertido en el eje fundamental de la ventaja competitiva para las organizaciones, tomando en cuenta que el éxito de ellas depende no solo de sus líderes, sino en gran medida de la participación e integración de todos sus colaboradores, por tanto las empresas u organizaciones requieren de conocer formas de gestión para adaptarse a los cambios y sobrevivir, siempre conservando la importancia del recurso humano.

Bajo este contexto podemos entender a la organización como un sistema diligente que está en constante evolución y que imprime en sus procesos actividades interrelacionadas con el contexto interno que se reflejan en sinergias que lleva al exterior. Dadas estas condiciones [27] se considera la organización como un sistema orgánico y dinámico en el que se intercambian energía, material de información y procesos financieros con su propia agilidad de acción, esto traduce que la organización es un sistema socio-técnico abierto, que posee relaciones de entradas (insumos), transformaciones y salidas (productos) mediados por retroalimentación o ciclos de retorno (Feed back) para modificar el propio sistema, en estructura, operación, función o propósito, facilitando su permanencia en el tiempo, además de procesos internos de readaptación, construcción y auto reparación, que le permiten interrelacionarse articuladamente con su entorno, reafirmando así el concepto citado por [24], quien define la organización como un sistema abierto, con sus propias características, que incluyen la transformación de energía tomada del entorno en productos o servicios que serán enviados nuevamente al exterior y que sumados a la condición que manifiesta la necesidad de realimentarse del mismo entorno, garantizan el mantener un óptimo y veraz funcionamiento del sistema.

De esta manera, se puede indicar que la empresa, es un conjunto de elementos ordenados con base en una estructura jerárquica de procesos entrelazados y dependientes en funcionamiento de manera sistémica, que desempeñan así, una serie de funciones específicas aplicadas a su campo de acción e impacto ya sea interno o externo, para lograr en su proceso objetivos comunes proyectados en metas plasmadas en un plan. Con ello, se conforma un grupo de fases que deben ser cumplidas en el tiempo para su correcto aval productivo, su adecuada sinergia en los subsistemas que le conforman para que, como resultado, sea agente de cambio, competitividad y desarrollo económico social.

En este contexto, cobra suprema importancia, la relación de herramientas aplicadas a dichos sistemas, que logren mejorar, con eficacia y vigor, el desempeño general de la organización, siendo más impactantes aquellas, que involucren el recurso humano y la potencialización de

habilidades conforme al subsistema implicado en dicho proceso y que, ciertamente se encuentren orientadas a técnicas de carácter multidimensional que contribuyan a los colaboradores a tomar poder sobre su participación laboral y la percepción positiva de las condiciones del ambiente donde ejercen sus cargos, generando significado de sus roles, autodeterminación, congruencia en las creencias y conductas del empleado [19].

II. Metodología

El presente escrito se fundamentó en una investigación descriptiva-explicativa de tipo documental desde la revisión bibliográfica de artículos y textos relacionados, los cuales fueron clasificados por la línea de tiempo y agrupados por contexto, mundial, Latinoamericano y colombiano; con lineamientos de sistematización de las bases de datos como Redalyc, Latindex, Scopus y Scielo.

La ruta investigativa contempla las siguientes etapas en secuencia: recuperación bibliográfica, análisis de contenidos y planteamientos frente al tema. Para ello se efectuó la consulta de documentos ubicados en las bases de datos arriba mencionadas, adicional a documentos de la red que de manera directa abordaban el tema en cuestión, enriquecido por revistas científicas y tesis de grado.

Las búsquedas de información se fundamentaron en indicadores como Empoderamiento, compromiso organizacional, modelos de creación para el bienestar y confort laboral, que fueron empleados de manera independiente y/o por mezclas y agrupación entre ellas, para simplificar el emprender el rastreo conducente a la tipificación de los temas más importantes para la revisión teórica que conforma la columna vertebral del artículo.

El presente escrito se estructuró cimentado en tres momentos. El primero concernió a la búsqueda de información según fuentes consultadas, el segundo fue la compilación y categorización de los documentos y el tercer momento se basó en el análisis de la información para la elaboración final del artículo de revisión bibliográfica.

III. Resultados

La línea de la consulta bibliográfica presenta un común denominador entre la bibliografía seleccionada y consultada, debido a que presentan consideraciones análogas en cuanto al abordaje de la temática expuesta en la presente revisión, esto se puede resumirse en la siguiente Tabla 1 que ilustra las variables de los estudios planteados y analizados como componentes fundamentales del escrito.

Tabla 1. Variables

Tema	Autor	Año	País	Variables
Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios	Yuly Fang Alandette[1]	2011	Colombia	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Factores determinantes de la conducta intraemprendedora en pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la región de Coquimbo en Chile	Cabana S, Narea, H, Orrego R[2]	2018	Chile	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
El rol del Empowerment en el éxito empresarial	Cálix, C. G., Martínez, L. B., Vigier, H. P., & Núñez, J. J. [3]	2016	México	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Los siete hábitos de la gente altamente efectiva	Stephen R. Covey [4]	2014	Argentina	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo	Chiavola, C., Cendrós Parra, P., & Sánchez F., D. [5]	2008	Venezuela	Estudio sobre la importancia de la conducta de empoderamiento
Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano.	De Pilo, L. G., Useche, M. C., & Schlesinger, M. W. [6]	2013	España	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y la investigación universitaria.
Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC.	Díaz Hernández, D. [7]	2018	Perú	Estudio caso práctico empresarial.
Enfoques del facultamiento en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) de Santa Marta en Colombia.	Donawa Torres, Z. A., Redondo, L., Irina, M., & Vega Alfaro, G. E. [8]	2017	Colombia	Estudio caso práctico empresarial.
Creatividad e innovación en empresas y organizaciones: técnicas para la resolución de problemas.	Andres Fernández [9]	2005	España	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación	Greenleaf, R. [10]	2014	Colombia	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y la investigación

exponencialmente su capacidad de innovación.				
El emprendimiento. Página 4-10.	Huamansupa, A. [14]	2017	Perú	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Jamming: el arte y la disciplina de la creatividad en los negocios.	Kao, Jhon[15]	1997	España	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
Aplicabilidad de las herramientas empowerment.	Luis Cortez Alvarado[16]	2016	Ecuador	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones.	Mena, D[17]	2019	Colombia	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Jefes irritantes y empleados tóxicos.	Muro, F [18]	2012	Colombia	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y la investigación
Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral.	Orgambidez-Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. [19]	2017	Perú	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
Diagnóstico de la cultura organizacional.	Poblano Oropeza Rocío[20]	2015	Argentina	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contaduría y Administración.	Ríos, M., Téllez, M. d., y Ferrer, J. [21]	2014	México	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Empoderamiento: una herramienta poderosa capaz de transformar organizaciones.	Roman, J. Ribeiro, C[22]	2017	Portugal	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno.	Ruiz de Alba Robledo, J[23]	2013	España	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
Características de los sistemas en las organizaciones.	Silva Murillo, R. [24]	2009	Bolivia	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment. Journal of Applied Psychology.	Scott E. Seibert, G. W. [25]	2011	Estados Unidos	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.

Características de los sistemas en las organizaciones.	Silva Murillo, R. [24]	2009	Bolivia	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment. Journal of Applied Psychology.	Scott E. Seibert, G. W. [25]	2011	Estados Unidos	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
Administración estratégica.	Thompson, A y strickland III[26]	2014	México	Estudio sobre el empoderamiento empresarial
La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde niklas Luhmann.	Velásquez Contreras, A. [27]	2007	Colombia	Estudio caso práctico empresarial.
¿Es posible el empoderamiento en tiempos de crisis? Repensando el desarrollo humano en el nuevo siglo.	Vidal, A. s. [28]	2013	Colombia	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.
Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios.	Zamorano, A. L. [30]	2015	Perú	Estudio sobre la relación de la conducta de empoderamiento y el talento humano empresarial.

Fuente: elaboración propia. Tomado de la bibliografía consultada.

A través de los años, el cambio en tendencias, modificaciones tecnologías e inmersión de distintos procesos en el manejo del recurso humano y la búsqueda de la potencialización del capital humano, han sugerido la creación de perspectivas sobre el fenómeno paradigmático del empoderamiento.

Los primeros enfoques sociales y en cuanto a estructura señalaban el empoderamiento como un conjunto de elementos, políticas organizacionales y prácticas diseñadas para descentralizar el poder y la autoridad en toda la organización o como una idea global, operativa y positiva (el poder) en un campo dominado por nociones psicológicas, permitiendo a los empleados de los niveles inferiores de la organización tomar las medidas apropiadas y libres, bajo el concepto de su autonomía y capacidad laboral, para lo cual, [25] fueron los primeros en introducir una perspectiva psicológica sobre el empoderamiento. Argumentaron que el empoderamiento de las prácticas organizacionales resulta en una mayor iniciativa y motivación de los empleados solo en la medida en que estas prácticas manifiesten señales informativas que mejoren las expectativas de esfuerzo y desempeño de los empleados.

Tomando el ejercicio de las organizaciones y el contexto de desarrollo de los diferentes factores que la afectan y que influyen en los resultados, se plantea el enfoque que expresa su posición frente a los países de Latinoamérica, donde históricamente el Empowerment tiene gran incidencia en las empresas ya que es uno de los nuevos paradigmas en el entorno empresarial y como instrumento que permite aumentar el nivel de responsabilidad del talento humano, y por ende mejorar la conducción racional de las actividades y optimizar recursos demostrativos

En el escenario organizacional señalan que se debe optar por una nueva filosofía de trabajo, donde las estructuras piramidales se derriben para dar paso a una organización más dinámica, donde la libertad es uno de los pilares fundamentales, otorgando un mayor poder para vigorizar las condiciones y acciones necesarias en el ejercicio laboral y actuación personal de cada uno de los colaboradores. Ante esta postura, expresan que a través del Empowerment, se forma un ambiente en el que los empleados de todos los niveles sienten que tienen un dominio real sobre los tipos de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad. De igual modo, otras investigaciones consideran que los empleados pueden ser generadores de cambio y que el poder de decisión aumenta el compromiso sobre sus labores y por ende incita el sentido de pertenencia, permitiéndole a los colaboradores un aumento muy significativo en la satisfacción y motivación, inspirando así al entusiasmo, la actitud positiva y unos de los valores fundamentales, la lealtad hacia la empresa.

Desde otra perspectiva, otros autores plantean tres perspectivas psicológicas, la primera habla acerca del compromiso afectivo, el cual está compuesto por empleados de una organización con un mayor sentido de propósito en su empleo y en su vida, aportando mejores ideas e iniciativas a su trabajo con un sentido de entusiasmo, propiedad y orgullo, causándoles preocupación cuando la empresa esté pasando por una situación adversa, o si por el contrario la empresa marcha bien este se alegre; de igual manera los empleados logran desarrollar su capacidad creativa, y fortalece la habilidad de toma de decisiones. La segunda perspectiva se denomina el intercambio o compromiso continuo, lo cual se sugiere como el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado, también mencionan que a mayor edad y antigüedad en la organización, mayor será su compromiso con esta, pero si el empleado es joven y con un alto nivel educativo su compromiso con la empresa será menor ya que se amplían sus posibilidades de aportar a otras organizaciones. Con referencia a lo anterior, se puede expresar que las personas o empleados son más productivos y tienen más sentido de pertenencia con las empresas al sentir que se les hace partícipes de las decisiones o sus ideas son tenidas en cuenta.

Los autores afirman que el Empowerment es una filosofía de liderazgo y que el objetivo principal del líder es servir, también refiere que un líder de servicio comparte poder, ayuda a las personas a desarrollarse y desempeñarse lo mejor posible, además se dice que el liderazgo de servicio en las organizaciones lleva a los empleados a tener experiencias positivas y de satisfacción en su lugar de trabajo; el ejercicio en este caso se basa, como señala [11] en entender que la concesión de poder tiene sus límites y el saber cuánto se puede delegar y cuánto puede lograr con esto.

Otro enfoque teórico, tomado de presenta un nuevo componente de juicio y añade que desde los rincones de la organización surgen personas capaces y llenas de cualidades con la intención de contribuir positivamente en el logro de los objetivos propuestos en la empresa, los cuales se ven frustrados cuando se encuentran jefes y compañeros que limitan o desconocen su potencial, y esto resulta común, ya que cada persona desarrolla habilidades y potenciales que no son conscientes de poseer, pero ante una situación de presión actúan con instinto y sobresalen aquellas capacidades innatas ocultas y no explotadas, de tal manera que se conviertan en un gran elemento para la organización.

Algunos trabajos amplían su punto de vista en cuanto a que no es lo mismo delegar que empoderar, considerando a los colaboradores como delegados y en recaderos a lo cual ejemplificaba estos últimos como buscadores de objetos, realizadores de acciones por sumo mandamiento, sujetos del sistema y desarrolladores de tareas únicas, perfiladas y netamente instauradas, y a la delegación

en apoderados quienes se centran en resultados y a su vez en métodos, permitiendo a las personas elegir sus procesos e incrementar la responsabilidad de sus resultados o de lo que puede o no delegarse, logrando identificar a las personas del equipo en aquellas a las que se puede asignar una tarea y pedirle rendición de cuentas de acuerdo a lo acordado, en otras palabras permitiendo la generación de ideas, innovación en el puesto de trabajo y desarrollo de alternativas para mejorar la gestión que se viene realizando, convirtiéndose según lo relata [5] en líderes transformadores de cambio, que se hacen acreedores de ideas e innovan para lograr alcanzar los objetivos, metas y logros de la organización.

Considerado autoridad mundial en innovación y creatividad organizacional, [15] expresa que la creatividad es el inicio y producción de una idea, pasando por el desarrollo de esta en cada detalle, hasta su final realización, a lo que se suma el apoyar y desarrollar las ideas de otros, construirlas y guiarlas, a lo que en su libro [9], añade que las aplicaciones de la creatividad en las que se menciona adoptar un nuevo enfoque al considerar un problema, diseñar o modificar un proceso o sistema, inventar un nuevo producto o servicio, encontrar nuevos usos para cosas ya existentes, mejorarlas, inventar o redefinir un concepto donde la creatividad debe mantener un norte específico, un punto a donde llegar, resulta ser un pensamiento que se convierte en un punto actual, en un presente inmediato, ya que como individuos se trabaja por metas personales y al formar parte de una organización se puede lograr, si a esto le sumamos que también puede aportar para hacer su trabajo más diligente, más innovador, más creativo se convierte en el complemento perfecto para la organización y la organización para el empleado.

Dado que son las personas las que llevan a cabo los desarrollos y cambios para que las organizaciones se adapten a su entorno y se vuelvan competitivas, el talento humano altamente capacitado y competitivo ha acentuado el valor de las personas, convirtiéndolas en el elemento que motivado empoderado bajo un liderazgo diligente es capaz de aprovechar la capacidad innovadora de las empresas, siendo así el Empowerment un instrumento capaz de liberar el potencial y poder de las personas. Los cambios en el mundo relacionan personas con mentalidades, personalidades, pensamientos nuevos, capaces de arriesgarse a tener autocontrol y así mismo proyectarlo ante los demás, en otras palabras, ser líderes innatos en todos los aspectos de la vida, pero en especial a nivel laboral y es aquí donde el término empoderamiento toma su verdadero valor, ya que nace de la necesidad perentoria de reemplazo del antiguo modelo organizacional, basado en la jerarquía piramidal, por un modelo estructural más plano, en donde fluya adecuadamente la comunicación en todas las direcciones y todos los integrantes de una organización conformen grupos de trabajo orientados al bienestar común.

Por tal razón, se formulaban que los intraemprendedores son innovadores lo que puede considerarse como una de las capacidades dinámicas que representan la habilidad del Empowerment para integrar, construir, y reconfigurar competencias internas y externas en todos los ámbitos de la organización y dirigirla a los entornos cambiantes, que surgen al interior de la organización en la cual trabajan seres humanos. El término espíritu emprendedor se define como quien hace que las cosas sucedan y a su vez como el iniciador de una nueva empresa u organización; a lo anterior se suma el hecho que se complementa con autores [14] quienes hacen la distinción entre emprendedor interno, intra emprendedor y emprendedor: donde interpreta que un emprendedor interno es quien pone en marcha una idea dentro de la organización, quien desarrolla empresas nuevas dentro de la organización existente y emprendedor externo es quien lo hace posible fuera de la organización.

Los aspectos más relevantes se forjan con cambios culturales dentro de las organizaciones ya sea por mediaciones externas, procedentes de las estructuras políticas, económicas y sociales, así como descentralización, una gerencia intra emprendedora, políticas para la innovación y el cambio tecnológico, alta autonomía, programa de recompensas, capacitación y entrenamiento continuos, en cuanto al plan de recompensas, situación que se puede complementar con quienes consideran algunos criterios de recompensa como ascensos, recompensas económicas y bonos, todo esto con un propósito el cual es mantener vivos y con ánimo de proponer cada día más a esos intra emprendedores pertenecientes a la organización.

Ahora es pertinente preguntarse: ¿Pero que ha frenado o retrasado un poco el empoderamiento dentro de las organizaciones? la mayoría de las veces los directivos saben que las ideas no son desproporcionadas, pero consideran que dedicarles tiempo es no lograr cumplir con lo urgente o inmediato, esto crea dos factores que son: uno que la competencia pueda adelantarse concretando esta idea, y el segundo que el empleado se vea desmotivado, se retire de la empresa, proponga su idea nuevamente en otra empresa que si la adopta y la aprovecha.

Continuando con lo anterior, al no tener en cuenta las ideas o los aportes del colaborador, se estaría renunciando a la oportunidad de permitir que esta herramienta genere beneficios incalculables para la obtención de los objetivos propuestos por los entes organizacionales, lo cual inhibe el comportamiento que tiene que ver con acciones específicas, que se toman para ejercer influencia en el entorno y que hace el componente intrapersonal que se brinda con el apoyo a la perspectiva ecológica y sistémica en que se ubica la teoría del empoderamiento, una nueva manera de administrar las compañías, sería otorgando libertad y oportunidad a la opinión y creatividad de los trabajadores, permitiendo la integración de todos los recursos de la organización: gente, capital, manufactura, producción, ventas, mercadotecnia, tecnología, equipo; y esto se logra haciendo uso de una comunicación efectiva, para lograr los objetivos personales de la gente que integra la organización misma, de manera que sería un pilar elemental, considerar el Empowerment como una de las mejores herramientas que pueden adoptar las organizaciones, dado que permite una sinergia total con todos los recursos de la organización.

Por otro lado, consiste en liberar la autoridad y la pasión interna de los empleados, para que de esta manera mejore su desarrollo personal, profesional y económico y al mejorar los empleados en consecuencia mejora la organización. Cabe señalar que para generar un cambio en la cultura organizacional, se deben romper paradigmas, por parte de los gerentes y aprovechar las nuevas herramientas que están incursionando en los mercados globales pues, como denota las organizaciones que se comprometen seriamente con este postulado podrán sobrevivir y desarrollarse desde el punto de vista humano y técnico, en este mundo que se visualiza cada vez más competitivo.

De acuerdo con la revisión documental y las asociaciones de los diferentes autores, podemos considerar que:

Tradicionalmente se ha entendido que las organizaciones están hechas con una estructura jerárquica donde cada departamento está constituido por funciones y procesos, los cuales deben ser cumplidos por los colaboradores, bajo un perfil estricto y delimitado, pero como se puede evidenciar en la presente investigación con el pasar del tiempo el Empowerment como herramienta dentro de las organizaciones ha tomado cada vez más protagonismo, con influencia de los cambios que se suscitan en el entorno y la necesidad de organizar y de crear nuevos

escenarios que fundamenten la importancia del recurso humano, como precursor del éxito empresarial.

El Empowerment ha tenido una constante evolución a través de la historia, la herramienta ha sido adoptada en países que han logrado un alto grado de industrialización, en el cual el tema central es el intraempresario (colaborador dentro de la organización) donde se le permite la autonomía en cuanto a toma de decisiones, ideas, creatividad, e innovación, permitiendo de esta manera el buen desarrollo de los procesos y por consiguiente haciendo de los colaboradores un factor definitivo para alcanzar los objetivos de la organización, el objetivo principal del Empowerment, es que el colaborador se sienta empoderado y se amplifique profesional, intelectual y personalmente, logrando articular el talento humano en todos los niveles, con los demás recursos de la organización, esto hace de esta herramienta una de las mejores a nivel organizacional.

Conclusiones

Se puede analizar que una organización que desarrolla el Empowerment, sus colaboradores participan como socios, demostrando capacidad de trabajo tanto individual como colectivo, tomando la iniciativa y manejando autoridad a la hora de tomar decisiones estratégicas; con su utilización los colaboradores sentirán que, además de ser escuchadas sus ideas, podrán ser ejecutadas.

Por consiguiente, para alcanzar el Empowerment es necesario facilitar el liderazgo, se deben manejar niveles de comunicación abiertos y honestos, relaciones de alianzas en pensamientos críticos, que sean flexibles tanto para el aprendizaje como para la toma de decisiones, factores que conectados busquen transformar a los empleados en gestores de su propio puesto de trabajo.

Finalmente, el Empowerment es una percepción que surge en tiempos modernos como una poderosa herramienta para que las empresas puedan ser sostenibles en un mercado competitivo y globalizado; el Empowerment busca obtener lo mejor de las personas, convertirlas en una fuerza colaborativa y transformar la organización en un sistema flexible, dinámico e innovador.

Referencias

- [1] Y. Alandette. Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios. 2011.
- [2] S. Cabana., H. Narea, R. Orrego. "Factores determinantes de la conducta intraemprendedora en pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la región de Coquimbo en Chile". Revista información tecnológica Vol. 29. Issue 4. Página 171, 2018
- [3] C. Cáliz, L. Martínez, H. Vigier, J. Núñez. "El rol del empowerment en el éxito empresarial". Investigación Administrativa, núm. 117, enero-junio, pp. 23-37, 24, 2016
- [4] S. Covey. "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva". Pp. 106- 109,1989
- [5] C. Chiavola, P. Cendrós, F. Sánchez. (2008). "El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativa". Omnia, vol. 14, núm. 3, pp. 130-143.
- [6] L. De Pilo, M. Useche, M. Schlesinger. "Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano". REDHECS, 16(9), 6-19. 2013
- [7] D. Díaz. Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores-2018.
- [8] Z. Donawa, L. Redondo, M. Irina, G. Vega. "Enfoques del facultamiento en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) de Santa Marta en Colombia". Revista EAN, (83), 167-178, 2017
- [9] A. Fernández. Creatividad e innovación en empresas y organizaciones: técnicas para la resolución de problemas. 2005
- [10] R. Greenleaf. Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación.2002
- [11] L. González. "Empoderar: nuevo concepto de liderazgo para el administrador educativo" Rev. Educación, vol. 25, núm. 2. 2001
- [12] O. Hernández. "Empoderamiento en 4 empresas del sector industrial". Universidad Tecnológica de Bolívar, 2006.
- [13] M. Maguiña, M. Valderrama. "Estrategias esenciales para un empoderamiento digital en las organizaciones. Revisión sistemática". Universidad César Vallejo, Perú. 2021
- [14] J. Medina, R. Romero, G. Pérez. "Localización de una planta industrial: Revisión crítica y adecuación de los criterios empleados en esta decisión". Revista mexicana de ingeniería química, 8(3), 271-274. 2009
- [15] E, Terán-Yépez, A. Guerrero-Mora. "Teorías de emprendimiento: revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones". Rev. Espacios. Vol. 41, Num, 7. 2021

Los autores:

Fernando Fonseca Camargo

fernando.fonseca@uniminuto.edu

Administrador de Empresas

Magister en Educación

Magister en Administración y Dirección de Empresas

Especialista en Docencia Universitaria

Profesor: Programa Administración de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Madrid - Colombia

Jennifer Vanessa Martínez Rangel

jennifer.martinez.r@uniminuto.edu

Administradora de Empresas

Especialista en Gerencia de Ejecución de Proyectos

Maestrando Administración y Dirección de Empresas (MBA)

Profesor: Programa Administración de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Madrid - Colombia