



Empoderamiento Empresarial:

qué es y cómo lograr el éxito con mi equipo

•buk•

Gestión de **Personas**

El empoderamiento empresarial ha tomado fuerza en los últimos años como uno de los modelos más importantes. Esto se debe a que deja en segundo plano la jerarquía y apuesta más por la participación activa de todos los miembros de la organización.

¿Qué es el empoderamiento empresarial?

Podríamos definirlo de la siguiente manera:



Es un modelo de gestión dentro de las organizaciones que emplea el uso de la autoridad, la motivación, la comunicación y la libertad dentro de los equipos de trabajo.



La finalidad es poder trabajar y participar de forma activa en la toma de decisiones y ejecuciones que llevarán a obtener beneficios de forma individual y autónoma.

Apuesta por ser una forma de trabajo muy diferente a la tradicional que hemos conocido de toda la vida donde el único objetivo es dar órdenes y estas deben ser obedecidas

¿Qué valor genera para tu empresa el empoderamiento empresarial?

Aquí van algunos valores agregados de esta forma de gestión:

1

Cuando este modelo permea en la cultura de la empresa los resultados que se pueden obtener como negocio son realmente positivos.

2

Ayuda a mejorar el ambiente de trabajo, pero también la productividad se ve impactada donde cada uno de los colaboradores apuestan por poner todo de su parte en la consecución de los objetivos importantes.

3

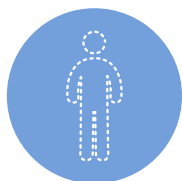
Hace que las personas se sientan parte, lo que conlleva a que se involucren con la razón de ser de la organización y esto a su vez se vea reflejado en tomarse en serio su participación en los procesos.

¿Por dónde partir para aplicar el empoderamiento empresarial?

El objetivo principal de este modelo de gestión, es ayudar a que los colaboradores se empoderen en sus actividades. Para poder ponerlo en práctica debes considerar estos aspectos:

-  Debes preguntarte como empresa, ¿estamos listos para dar libertad y autonomía a los colaboradores? Si tu respuesta es no, entonces no es un buen momento para usar este modelo.
-  Hacer parte a toda la organización. Con este punto queremos mencionar que las personas deben estar integradas, es decir, que la comunicación debe ser funcional para que todas las personas se enteren de los objetivos y de la dinámica de trabajo.

¡Aquí te damos algunas técnicas de “Empowerment”!



Cambio de papel: consiste, como su nombre lo dice, en cambiar el papel de los empleados de la empresa dividiendo los mismos en funciones básicas (tareas y rutinas esenciales que conlleva cualquier trabajo) y funciones de empowerment (nuevas actividades en el trabajo o ejecutar las actuales de manera diferente).



Delegar: esta técnica es muy importante para emplearla de forma estratégica. Debes saber los colaboradores con conocimientos técnicos y formativos sobre la organización y que demuestren suficiente madurez para llevar a cabo ciertas tareas.



Confianza: uno de los aspectos más importantes es la confianza, esto conlleva a la buena delegación y al trabajo en equipo. La persona debe sentir que tiene el apoyo y la confianza en la dirección de los proyectos o responsabilidades.



Rotación de puestos: motiva a tus colaboradores a rotar por otros puestos de trabajo para que puedan estar capacitados. Generarás nuevos retos, responsabilidades y potenciarás otras habilidades en ellos. Estas incluso, pueden estar sujetas a ascensos en el futuro y en su desarrollo profesional.



Evaluación de desempeño: es imprescindible presentar el mismo nivel de atención a todos los colaboradores y observar detalladamente cómo hacen las tareas de manera autónoma. Ver realmente cómo se enfrentan en las situaciones reales.

Te dejamos acá una actividad que recomendamos para empezar ¡desde ya!, con la técnica de “Empowerment”.

Existen dinámicas con fines muy diferentes: de presentación, de conocimiento, para generar confianza, cooperar, tomar decisiones difíciles, mejorar la comunicación, e incluso para evaluar.

Si tu propósito es mejorar las relaciones entre los miembros de tu equipo, puedes comenzar desarrollando la siguiente actividad:

¿Conoces a tu equipo?

El fin de este juego es potenciar el conocimiento entre los miembros del grupo. Muchas veces, en especial cuando el equipo es nuevo o ha ido cambiando. Las personas no se conocen lo suficiente y se crean imágenes equivocadas, basadas en suposiciones o comentarios de terceros.

La mejor forma de favorecer el conocimiento mutuo entre los miembros es a través de dinámicas de conocimiento en las que reflexionen sobre su vida y se muestren ante los demás. “**¿Quién soy?**”, en la que se le presenta a cada participante una hoja con tres cuestiones que tiene que responder con mayor sinceridad: quién soy, quién quiero ser y cómo actúo para llegar a ser lo que quiero ser. Esta información debe compartirse con el resto del grupo para valorarlo de manera conjunta.

Esta dinámica puede complementarse con una otra pregunta también, **¿cómo me ven los demás?**, en el que el resto del grupo describa a la persona. Así, se puede establecer un debate para analizar las diferentes perspectivas y buscar alternativas a soluciones.

¿Conoces Buk?

Buk cuenta con diferentes soluciones tecnológicas con las cuales puedes potenciar y mejorar el empoderamiento empresarial.

Estas herramientas ayudan a ahorrar tiempo en los procesos, al mismo que se agilizan y permiten un mayor tiempo libre que se puede utilizar para proyectar, pensar y crear, además de dedicar ese tiempo a lo que más importa: el talento.

Buk tiene la solución para cada tipo de problema relacionado a la gestión de personas en tu organización.

Conoce más sobre nosotros acá y comienza a vivir la experiencia Buk.

