

## **EMPOWERMENT: PODER Y EQUIPOS DE TRABAJO.**

***Hernán R. Alvarado***

*Sinergia Informa. Diciembre 1999*

Para cualquier persona, debe ser algo difícil imaginar una empresa en donde no existan jerarquías. Siempre se piensa en el individuo responsable, con autoridad y capacitado para la toma de decisiones, y no en un conjunto de personas que pueden en un momento dado resolver los problemas. Se requiere entonces, comprender y asimilar una forma diferente de ver la organización.

Empowerment no es una moda o un nuevo término más atractivo para ser utilizado por los gerentes. Es algo más que una herramienta, más que un concepto, es toda una filosofía, una nueva forma de administrar la empresa que integra todos los recursos, capital, manufactura, producción, ventas, tecnología y personas haciendo uso de comunicación efectiva. En la forma más directa y simple, su significado es "empoderar"<sup>1</sup> u otorgar poder a los empleados en las organizaciones para la toma de decisiones. Las personas en forma natural poseen poder, el cual viene dado por sus conocimientos, experiencia y motivación, por tanto empowerment no significa darles un poder que ya tienen, sino proporcionarles la oportunidad para que liberen ese poder que está oculto. De esta forma, una empresa con empowerment deberá tener una estructura de red y no piramidal como las tradicionales, donde cada nodo de la red representa equipos de trabajo y no gerentes de área como en el caso de las estructuras piramidales. En estas últimas, la gente tiende a hacer de su trabajo una competencia en donde importan más los logros individuales, a diferencia de un lugar de trabajo con empowerment, donde la gente colabora con los demás para que las labores se ejecuten.

Si observamos algunas de las siguientes afirmaciones:

- Las personas se ayudan entre sí.
- La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles.
- A las personas le importan los demás.
- La gente lucha por el equipo, no sólo por sí misma.

Seguramente diremos que se trata de características de los equipos de trabajo. Sin embargo, si trasladamos estas características a una organización, veremos que las mismas aplican a propiedades de la gestión de empowerment, lo que constituye uno de los pilares fundamentales de la adopción de esta filosofía en las organizaciones.

La confianza y capacitación completan los elementos básicos para el establecimiento de empowerment. Un gerente que no posee confianza en su personal, difícilmente podrá facultarlo para que tome decisiones y un empleado sin capacitación no tendrá la confianza necesaria para utilizar su poder; por último sin confianza ni capacitación, la gente no se encontrará dispuesta a trabajar en equipo.

Para implantar empowerment en una organización es necesario que exista un cambio en la cultura de trabajo, y para esto es necesario aprender a trabajar en equipo.

<sup>1</sup>Joaquín Segura, Asesor Editorial de SpanSIG. España