

PLAN DE EMPODERAMIENTO PARA EL TALENTO HUMANO DEL GRANERO SURTIFÁCIL DE LA CIUDAD DE POPAYÁN

EDY CATERINE SANCHEZ SALINAS

DEISY LORENA CALDON PIZZO

RESUMEN¹

El empoderamiento ha tomado fuerza en las organizaciones, ofreciendo a sus colaboradores que sean productivos, dando la oportunidad a estos de participar en la toma de decisiones, aprender mutuamente el uno del otro, crear un equipo de trabajo comprometido y entregado a la realización de sus actividades, y la optimización de las organizaciones con el fin de ser eficientes en el mercado competitivo en el cual nos encontramos.

A través de los años el empoderamiento ha logrado convertirse en una metodología de gran ayuda para las organizaciones brindando múltiples beneficios tanto para los colaboradores, como para los jefes, quienes también se han visto gratamente satisfechos con los resultados obtenidos, logrando la transformación de estos, dejando de lado al jefe controlador para convertirse en el líder quien los guiará a los objetivos de la organización, de igual forma deja atrás a los colaboradores controlados para obtener de ellos un equipo comprometido, en busca de lograr los objetivos y la sostenibilidad de la organización.

Por lo anterior surge la idea de realizar empoderamiento a los colaboradores del Granero surtifácil, con el propósito de maximizar el potencial, su creatividad, iniciativa, y realizar una transformación en ellos que vaya dando poder y seguridad al momento de tomar decisiones, esto nos permite disminuir las posibles fallas que se puedan presentar, así se lograrán las metas propuestas por la organización.

¹EDY CATERINE SANCHEZ estudiante de administración de empresas en opción de grado seminario de investigación coaching empresarial.

DEISY LORENA CALDON estudiante de administración de empresas en opción de grado seminario de investigación coaching empresarial.

ABSTRACT

Empowerment has gained strength in organizations, offering their collaborators to be productive, giving them the opportunity to participate in decision making, learn from each other, create a work team committed and dedicated to the realization of their activities, and the optimization of organizations in order to be efficient in the competitive market in which we are.

Over the years, empowerment has become a great help methodology for organizations providing multiple benefits for both employees and managers, who have also been pleasantly satisfied with the results obtained, achieving the transformation of these, Leaving aside the controlling head to become the leader who will guide them to the objectives of the organization, likewise leave behind the controlled collaborators to obtain from them a committed team, in search of achieving the objectives and sustainability of the organization

Due to the above, the idea of empowering the employees of the Surtifácil Barn arises, with the purpose of maximizing the potential, their creativity, initiative, and carrying out a transformation in them that gives power and security when making decisions, this allows us reduce the possible failures that may arise, so the goals proposed by the organization will be achieved.

INTRODUCCIÓN

Granero surtifácil dedicado a la venta al por mayor y al detal de granos y abarrotes en el barrio la Esmeralda de la ciudad de Popayán, lleva en el mercado 10 años, tiempo en el cual se sostiene brindando variedad de productos principalmente de la canasta familiar.

Cuenta con 6 colaboradores entre los que se cuenta con el administrador, vendedores, bodeguero, repartidor, mercaderista quienes son los encargados de las principales actividades internas y externas de la organización. Cada uno de ellos cuenta con experiencia en atención al cliente, ventas, organización de bodega.

A lo largo de este tiempo se ha visto en la tarea de realizar cambios como ampliación del establecimiento, estrategias de ventas y bodega externa de almacenamiento. Con el propósito de brindar comodidad, buenos precios y tranquilidad a sus clientes.

Debido a la globalización del mercado, el avance de la tecnología, el aumento de la productividad y la competitividad, justifica el cambio de estrategias de negocio en las organizaciones y por ende la necesidad de un nuevo enfoque dirigido al talento humano, del granero Surtifácil de la ciudad de Popayán. Estas presiones externas han creado presiones al interior de las organizaciones que implican modificación en las estructuras y procesos.

En el siguiente trabajo daremos a conocer el plan de empoderamiento para el talento humano del granero Surtifácil de la ciudad de Popayán, por medio del método de observación se logra identificar bajo rendimiento por parte de los colaboradores lo cual se ha visto reflejado en el desarrollo de sus actividades diarias debido a esto se ha recibido constantes quejas de los clientes en cuanto a la mala atención y desorganización en el establecimiento lo cual genera mala imagen y puede afectar su posicionamiento en el mercado.

Con el diseño de plan de empoderamiento se busca el mejoramiento a futuro del talento humano del granero Surtifácil, generando beneficios como: aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los colaboradores logrando la satisfacción del cliente, los colaboradores de la empresa adquieran liderazgo y tengan la facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño. Proporcionando ideas para crear estrategia del negocio, y mejorar la confianza en cuanto a la comunicaciones y las relaciones interpersonales, e

incrementa el entusiasmo y una actitud positiva. Con lo anterior se da paso para delegar responsabilidades de cada puesto de trabajo y comunicarlo de forma adecuada.

El diseño de un plan de empoderamiento para el granero surtifácil, permite maximizar conocimiento, habilidades y destrezas del talento humano, logrará un beneficio óptimo en la organización, haciéndoles sentir que son dueños y responsables de su propio trabajo.

Conoceremos su canal sensorial lo que permitirá que la información llegue de forma clara para el desarrollo de sus labores diarias, con el fin de tomar la iniciativa y de forma responsable dar lo mejor de cada uno, se obtiene un talento humano motivado, comprometido, y productivo con sus actividades, logrando resultados positivos en la organización y de esta forma que está sea más eficiente.

En el ámbito organizacional y como herramienta estratégica para la gestión del talento humano, el empoderamiento significa crear un ambiente en el cual los colaboradores se sientan comprometidos con la calidad del servicio, y eficiencia del negocio dentro de sus labores asignadas con responsabilidad.

El granero Surtifácil tienen claro que los logros se cumplen gracias al trabajo y compromiso de sus trabajadores, es la necesidad de más colaboración entre ellos, para tener una alineación clara con la visión, las metas y los resultados, esto requiere de trabajar por el mejoramiento continuo en las formas de actuar, la comunicación efectiva y la gestión, quiere decir que los colaboradores deben alinearse con las metas organizacionales.

El desarrollo de las competencias que el personal necesita para mantener a la organización con ventaja competitiva requiere de un trabajo mutuo y constante entre los colaboradores para desarrollar las competencias y asegurar que estén alineadas con la visión y los objetivos de la Organización. Se considera el liderazgo un factor importante para que el éxito de las organizaciones se dé y sobre todo se mantenga en el largo plazo, es decir garantizar que el crecimiento y la prosperidad de la organización estén relacionados de manera directa con los colaboradores. Contribuir con el cumplimiento de los objetivos y actividades del granero surtifácil de la ciudad de Popayán, especialmente con el diseño del plan de empoderamiento para el talento humano del granero, el cual sirva como insumo de información que alimente la creatividad, iniciativa, toma de decisiones y el proceso de transformación de

empoderamiento individual y colectivo con lo cual se logra evitar posibles frustraciones en el logro de los objetivos.

MARCO TEÓRICO

La globalización y el mundo participativo en el que nos encontramos demanda que las organizaciones sean dinámicas, competentes y participativas, lo cual exige líderes capaces de hacer un empoderamiento práctico-eficiente. Antiguamente los empleados se limitaban a cumplir con sus funciones sin poner un valor agregado a la organización lo cual claramente frenaba el crecimiento de las compañías ocasionando que estas no llegaran a ser competitivas para enfrentar el mercado internacional, claro, es importante aclarar que la responsabilidad no está solo en la gestión del personal sino en los limitantes que pusieron los mismos líderes en ese momento para no arriesgarse e inducir a sus empleados a la innovación constante generando cambios significativos tanto internos como externos. (Chinome, 2015, pág. 5)

1. Empoderamiento

“El concepto de empoderamiento ha ocupado un lugar primordial en la psicología comunitaria, denotando a la vez una orientación valórica y un proceso con componentes cognitivos, afectivos y conductuales” (Perez & Guerrero, 2012) Es importante tanto a nivel individual como a nivel social y se puede dar en diversas dimensiones económica, política, sociocultural, personal, psicológica y organizacional. El término se puede utilizar para caracterizar relaciones entre personas; el empoderamiento se define como un proceso de transformación por el cual el colaborador va adquiriendo poder y control para tomar decisiones, alcanzar los objetivos personales y organizacionales, además de ello es un medio que permite alcanzar un fin establecido.

El empoderamiento tiene un proceso de transformación que debe desarrollar cada uno de los colaboradores del granero surtifácil de la ciudad de Popayán, este proceso de transformación en el empoderamiento define un cambio continuo a través del cual el colaborador pasa de una etapa a otra tomando conciencia y control sobre sus decisiones.

Por tal motivo se busca implementar el empowerment en la empresa, el cual consiste en potenciar la motivación de los colaboradores para obtener mejores resultados a través de la delegación y transmisión del poder.

1.2. Características del empoderamiento:

Dentro de las características del empoderamiento podemos encontrar las formas de delegar:

- La delegación: tareas surge en el ambiente laboral en primer lugar como una forma de evitar tareas urgentes o rutinarias y poder dedicarse a lo que se consideran tareas importantes.
- Libertad: El antiguo modelo de liderazgo metacéntrico se basa en la idea de dirigir y controlar a los subordinados. Por el contrario, el empowerment tiene la libertad como principio, facilitando la iniciativa propia y fomentando la creatividad.
- Estructura plana: El empowerment significa un abandono de la estructura piramidal. La distribución equitativa de responsabilidades implica que los diferentes sectores establecen entre sí relaciones horizontales, y que las diferencias se basan simplemente en diferencias de función, no en diferencias de poder de decisión. (Julian, 2019)
- Confianza: El empowerment genera confianza en los colaboradores, por lo tanto, requiere y genera confianza. En primer lugar, la confianza es una condición indispensable para que pueda delegarse el poder de decisión a todos los integrantes de la empresa. El empleado percibe este voto de confianza, que implica que está siendo valorado por su función y sus capacidades. (Maxima, 2019)

Para realizar una excelente delegación se requiere aplicar y tener presente las diferentes características mencionadas anteriormente, con el fin de crear buenos líderes con empoderamiento, para así poder alcanzar los beneficios óptimos, propuestos por sus miembros del equipo de trabajo, por lo tanto, la organización tendrá un mejor desarrollo de habilidades, responsabilidad y autoridad para utilizar la información y llevar al éxito esta.

1.3 Elementos que componen el empoderamiento

Los cuales ayudan para desarrollar la capacidad de tomar de decisiones:

- Recursos: Son las condiciones materiales humanas y sociales del colaborador. Los recursos económicos abarcan desde los bienes más convencionales (dinero, bienes raíces) Los recursos humanos son los valores como los conocimientos, la confianza, la autoestima.

- Creatividad. Los recursos sociales (como la capacidad organizativa, las expectativas) permiten mejorar la situación laboral y personal.
- Agencia: Se define como la capacidad que tiene cada colaborador o grupo para definir sus objetivos y llevarlos a cabo. La acción de toma de decisión se realiza con motivación lo cual se logra el objetivo para llevar a cabo.
- Resultados: Lo que se obtiene cuando se ha seguido paso a paso el proceso de transformación del empoderamiento se ha tenido éxito en la toma de decisiones.

El coaching y el empowerment representan estrategias clave para que una organización logre mejorar el desempeño de su capital humano (colaboradores) y esto contribuya a alcanzar el éxito. El coaching y el empowerment son metodologías que pueden ser muy buenas y para que estas alcancen sus objetivos, estas metodologías nacieron como complemento a los procesos de cambio de las organizaciones.

1.4 Estrategia de empowerment

1.4.1 Indicadores de empowerment

“El verdadero empowerment requiere un alto nivel de cohesión, apoyo y lealtad por parte de los colaboradores” (Terry, 1996), según el autor el colaborador requiere de un alto nivel de unión, apoyo y lealtad se evidencia que son pocos los colaboradores que cuentan con ello lo cual hace que las organizaciones se vean obligadas a reducir puestos de trabajo en las organizaciones.

El empowerment resulta atractivo para las organizaciones y los individuos por muchas razones lo cual encaja fácilmente en la filosofía actuales de los directivos y colaboradores. Los directivos lo consideran un medio para eliminar la burocracia y liberar a los colaboradores de las históricas negociaciones controladas por los sindicatos, obteniendo una mayor flexibilidad y la posibilidad de recompensar a sus colaboradores por sus esfuerzos individuales. (Terry, 1996, pág. 19)

La gestión a través del Empowerment crea un ambiente donde la gente quiere ser responsable y libre de tomar sus propias decisiones, lo cual conlleva a que los equipos de trabajo incrementan su rendimiento alcanzando mejores niveles de productividad, las organizaciones aprenden constantemente y se estructuran de modo tal que faciliten la tarea

de sus integrantes, los individuos buscan satisfacer al cliente y actúan como si fueran propietarios de la empresa (Perez & Guerrero, 2012, pág. 12)

Se puede concluir que en las organizaciones cuando se aplican métodos empowerment en la empresa, el logro de objetivos es mayor, debido a que a los colaboradores se le es delegando, la responsabilidad de toma de decisiones de sus puestos de trabajo, logrando así cambiar la perspectiva del colaborador, obteniendo así mayor compromiso, interés, responsabilidad y sentido de pertenecía de este, así la empresa.

El Empowerment busca motivar e impulsar al colaborador a generar nuevas estrategias para su puesto de trabajo la cual beneficia a la empresa, lo que marca una gran diferencia con las teorías tradicionales (Taylor y Fayol) que se han venido implementado por años es las empresas, las cuales miraban al colaborador como una maquina o una herramienta de esta.

Proceso de transformación

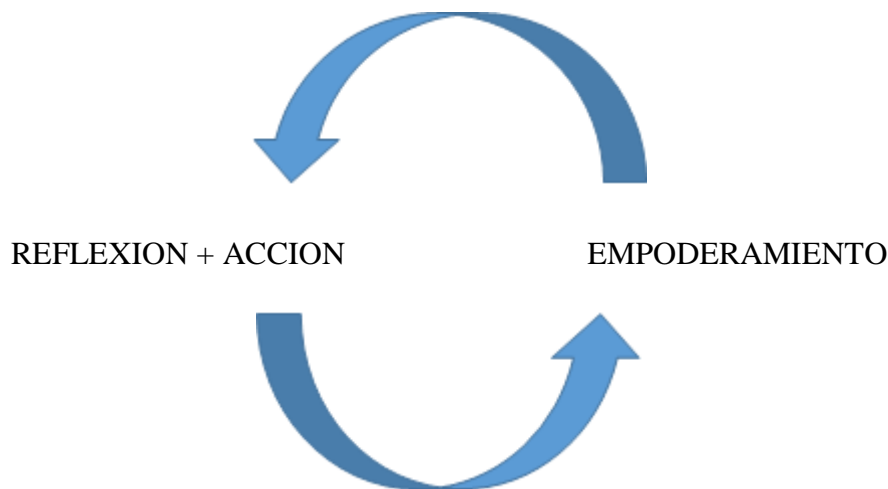


Figura 1 fuente propia

Poder: una vez entendido y comprendido qué es el empoderamiento el concepto de poder se desarrolla. Dentro del concepto se encuentran cuatro tipos de poder a continuación se dará una breve explicación de cada uno de ellos citado del autor Ernesto Morales;

- **Un poder sobre los demás**, que puede venir determinado por la influencia o control sobre los otros, o sobre mecanismos que condicionan la acción de los otros, como podrían ser las políticas.
- **Un poder para**, el cual nos remite directamente a la acción directa, y por lo tanto no plantea el poder como un ente a tomar, sino que su exigencia viene definida por su ejercicio.
- **Un poder con**, un poder que se activa junto con los demás, ya sea para la acción o para ejercerlos sobre otros. (Morales, 2016)
- **Poder sobre el empoderamiento** significa integrar a los colaboradores que están fuera del sistema de toma de decisiones.
- **Poder para y poder con el empoderamiento** hace referencia al momento en el cual el colaborador se hace consciente de sus las funciones asignadas a él, aplicando este tipo de poder se lograr tener mayor éxito en la toma de decisiones.

Factores que intervienen en el cambio

La mayoría de las veces son fuerzas externas que obligan a la organización a cambiar, como las siguientes:

- Clientes insatisfechos.
- Inercia y lucha burocrática.
- Tecnología que cambia rápidamente.
- Cambio de valores en los empleados.
- Estancamiento en la eficiencia o la productividad (Alexander, 2012)

Con lo citado anteriormente fue de gran ayuda para identificar los factores que influyen para realizar el cambio con la aplicación de un plan de empoderamiento para los colaboradores del granero surtifácil de la ciudad de Popayán, cambiar a empowerment de una organización tipo pirámide a una organización circular requiere una serie de cambios principalmente de mentalidad de cada uno de los colaboradores algunos de estos cambios incluye una drástica reorientación en el modo como vemos nuestro trabajo.

Sin Empowerment	Con Empowerment
Esperar Ordenes	Tomar decisiones
Hacer las cosas por cumplir	Hacer las cosas correctamente y con amor
Reactivo	Productivo y creativo
Buscar culpables	Solucionar problemas

Figura 2 fuente propia

1.5 Proceso mediante el cual se logra el desarrollo de competencias y autoevaluación del empoderamiento.

La teoría de las competencias basada en los saberes básicos (saber hacer, saber disciplinar, saber ser, saber convivir) que constituyen los cuatro pilares del conocimiento integral que habilita a las personas para el trabajo o, para una ocupación. Incluso, en un sentido integral, habilitan para la vida, porque al aprendizaje de los conocimientos y las tecnologías suman el impacto de estos saberes en los afectos, los sentimientos, las formas de ser y de conducirse, las percepciones de sí mismo y de los demás, con la conciencia de que este impacto determina en gran medida sus competencias (Trader, 2010, pág. 6)

Con lo anterior podemos decir que el empoderamiento es un proceso que inicia desde del autogobierno de la comunidad laboral, que requiere del establecimiento de sistemas de gobierno y de toma de decisiones para impactar en la organización y lograr el éxito. Con ello se abren posibilidades de vincular, romper y establecer nuevos modelos para la vida personal, la vida familiar, la vida laboral. La autodeterminación, la habilitación y la creatividad son condiciones necesarias para que surjan los procesos de empoderamiento, a aplicar por los colaboradores del granero Surtifácil de la ciudad de Popayán los que pueden ser facilitados mediante técnicas de intervención que coloquen en un decisivo papel de participación y aprendizaje de formas de organización para el empoderamiento

Factores que favorecen/promueven el empoderamiento

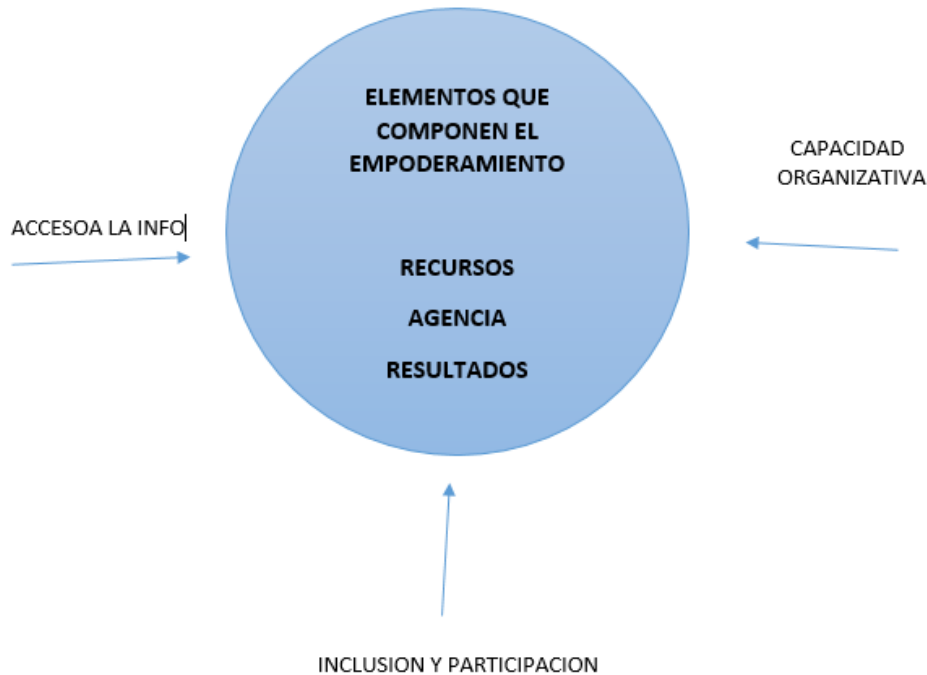


Figura 3 Fuente Propia

Según (Margaret, 2001, pág. 5) Recursos humanos es cada vez más una parte importante la planificación y las acciones ejecutivas, y mayor parte integral de la gestión de lo que jamás había sido. Todo dado a los cambios y rediseños que la Gerencia de Recursos Humanos ha tenido que experimentar por los retos económicos, tecnológicos, sociales, entre otros, para dar respuesta a la demanda que el mercado exige.

El liderazgo y el empoderamiento son dos componentes y variables que tienen una relación estrecha, entendiendo la necesidad de empoderar a los colaboradores como estrategia en las organizaciones para liderar su trabajo, liderar un equipo o un área, y todo para tener un camino claro hacia la equidad y la confianza. Es necesario que las organizaciones trabajen en el desarrollo de líderes capaces de empoderar a los equipos con los que trabaja, para

fortalecer los perfiles y competencias de cada una de las personas, basado en la confianza que estas personas tengan sobre el líder.

ANÁLISIS DE DATOS EMPÍRICOS

Se tuvo la oportunidad de realizar el diseño del plan de empoderamiento en el granero surtifácil ubicado en la calle 5a # 5-18 en el barrio la esmeralda de la ciudad de Popayán, con la colaboración del propietario Wilber López, y participación de sus colaboradores, donde se dio un mutuo acuerdo para ingresar al establecimiento en el momento que los colaboradores realizaban sus actividades diarias, para así poder aplicar el método de observación. El cual fue de gran ayuda para recolectar la información necesaria para el plan de empoderamiento.

Al tener la oportunidad de observar el día a día de cada colaborador en su respectivo entorno laboral, se logró identificar las falencias que se estaban presentando, tales como: desorden, falta de interés, mala comunicación, falta de trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta lo observado, se solicitó realizar un test a cada colaborador de la empresa con el fin que nos permitiera conocer el canal sensorial que es la forma como percibimos la información cotidiana y logramos interpretarla.

El test PNL (programación neurolingüística) consiste en responder una serie de preguntas del diario vivir, los cuales al final nos arrojan unos datos, que nos permiten conocer la forma en la que cada colaborador capta la información que se les da. se le explico a cada trabajador su finalidad y cada una de las partes que este evaluaba y se procedió a la ejecución del test y arrojó la siguiente información.

Resultados del Test PNL

Colaborador	Resultado de Test	Canal Sensorial
Fernanda Ordoñez	19	Visual
Mila Bolaños	21	Kinestésico
Senober López	17	Auditivo
Anderson Ordoñez	18	Kinestésico
Wilber López	17	Visual

Figura 4 Fuente Propia

Gracias al trabajo de campo con la experiencia vívida, aplicando el test el cual fue suministrado y enseñado en clase del seminario Coaching logramos identificar el canal sensorial de cada uno de los colaboradores del granero surtifácil de la ciudad de Popayán.

Fernanda Ordóñez su canal sensorial es visual, lo que le ha permitido llevar un orden en la mercancía que se exhibe a los clientes, permitiendo que estos tengan una visión más clara de los productos ofertados.

"A mí siempre me ha gustado tener todo muy ordenado, así lo hago en mi casa y se me hace fácil" (Testimonio de Fernanda Ordóñez colaboradora del granero surtifácil de la ciudad de Popayán)

Mila Bolaños su canal sensorial es kinestésico, por medio de su canal se ve enfocada en su trabajo, no se queda quieta, siempre busca que hacer y no se distrae con sus compañeros.

Senober López su canal sensorial es auditivo, recibe las indicaciones que le dan más fácil al escuchar y le favorece escuchar música esto lo ayuda a realizar sus labores con mayor entusiasmo y dedicación.

"A mí me pasaban las facturas y yo no podía entender cómo llegaban las ofertas por más que leía, me tocaba pedir ayuda para que me leyeran eso" (Testimonio Senober López colaborador del granero surtifácil de la ciudad de Popayán)

Anderson Ordóñez su canal sensorial es kinestésico, por lo que se le dificultaba recibir indicaciones verbales, de igual forma se enfocaba en sus actividades principalmente en los domicilios con el fin de mantenerse ocupado.

"Me da pereza quedarme todo el día en el granero, a mí me gusta salir a entregar mis pedidos" (Testimonio de Anderson Ordóñez colaborador del granero surtifácil de la ciudad de Popayán)

Wilber López su canal sensorial es visual, le ha dado la oportunidad de tener mayor visibilidad de la mercancía en bodega, por lo que se le facilita realizar una mejor rotación en los inventarios.

"Con razón se me daba fácil organizar la bodega" (Testimonio de Wilber López Propietario del granero surtifácil de la ciudad de Popayán)

El test nos permitió conocer el canal sensorial de cada uno de ellos, y así determinar si son auditivos (les importa lo que escuchan y no lo que ven), visuales (se les da por ver todo lo que puedan, incluso si se les habla sin mirarlos sienten que no escuchan bien) o kinestésicos (se guían por lo que sienten, tacto), al obtener los resultados se pudo identificar que no se les estaba comunicando la información de manera adecuada, por esto se estaban presentando inconvenientes, con lo anterior se pretende realizar un cambio al momento de comunicarles sus actividades diarias, con el propósito de ver cambios en ellos.

Este documento presenta una propuesta de tipo metodológica cuyo diseño y desarrollo presumen una contribución al adecuado funcionamiento del granero Surtifácil, en el sentido de proporcionar mejores criterios y empoderamiento de los colaboradores.

Realizando la actividad logramos percibir de cada colaborador la relación que existe con su canal sensorial el cual era desconocido, gracias a esto se lograron identificar con el mismo permitiéndoles fortalecer el desarrollo de sus actividades asignadas.

CONCLUSIONES

El trabajo permitió, mediante el método de observación conocer las falencias que se estaban presentando en el granero Surtifácil de la ciudad de Popayán en cuanto a la mala comunicación que fue lo que más se evidencio, esto se logró gracias a la realización del test PNL, el cual nos arrojó información precisa del canal sensorial de cada uno de los colaboradores, con el fin de lograr una comunicación asertiva la cual contribuye a los logros de la empresa.

El empoderamiento se ha convertido en una herramienta fundamental para las organizaciones brindando a los colaboradores nuevas bases que permite el mayor funcionamiento de estas, optimizando recursos y tiempo en la realización de sus actividades, dejando de lado las estructuras piramidales para convertirse en una estructura general que permite a sus colaboradores obtener confianza en ellos y compenetrarse en las actividades logrando eficiencia. Dejando atrás al gerente controlador y los colaboradores controlados, teniendo en cuenta que esto ya no es viable en el mercado competitivo en el que nos encontramos.

En la actualidad necesitamos colaboradores dispuestos a dar el máximo de ellos y con disciplina para el cumplimiento de sus labores de igual forma que sean creativos, responsables y con iniciativa para la toma de decisiones con el fin de dar solución oportuna a problemas tanto internos como externos, en la organización.

Empoderar a los colaboradores es una estrategia que brinda a las organizaciones la eficiencia, obteniendo que estos se ubiquen en la tarea de acuerdo a su perfil y desarrollen su máximo potencial, garantizando un equipo de trabajo comprometido con un aprendizaje mutuo tanto del jefe como los colaboradores apoyando de forma clara al cumplimiento de las metas.

Para lograr la implementación del empoderamiento es importante la realización de capacitaciones continuas en cada tarea a realizar y conocer muy bien el canal sensorial para que la información llegue de forma adecuada, y por ende se cree trabajo en equipo estable y continuo.

El empoderamiento apoya a las organizaciones para soportar los diferentes cambios que el mercado presenta, la competitividad global, las necesidades de dar respuesta de manera pronta a las demandas y expectativas del cliente. Esto requiere que la organización acepte el

empoderamiento basado en la confianza mutua, fortaleciendo la comunicación efectiva de la información para el desarrollo de las tareas, teniendo en cuenta que no se delega poder sino que se da poder.

RECOMENDACIONES

Reuniones colectivas

Se realizarán reuniones periódicas entre las dos partes encargadas de diseñar el plan de empoderamiento para el acceso a información útil.

Para implementar el empoderamiento como estrategia para el granero Surtifácil de la ciudad de Popayán requiere del apoyo y compromiso de todos los colaboradores incluyendo a los propietarios y administrador, en la información analizada en campo se observó que los colaboradores que trabajan en esta organización deben trabajar en desarrollar la competencia de la responsabilidad en el lugar de trabajo es de todos los colaboradores; Sin dejar de lado los sentimientos y el motivar y reconocer la labor cumplida de cada uno de ellos. Es necesario descentralizar el poder y la autoridad, fomentando el compromiso y la libertad de ideas y emociones y esto se soporta con los cambios que recursos humanos implementa para evaluar el desempeño, la evaluación, la retribución el desarrollo de carrera, definiendo las conductas necesarias para el logro de objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alexander, C. (12 de Agosto de 2012). *Monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajosonce/power/power.shtml>
- Chinome, L. J. (2015). Empoderamiento en la cultura organizacional. *universidad militar nueva granada*.
- Julian. (2019). Empowerment. *Caracteristicas*.
- Margaret, B. (2001). Recursos humanos. *Universidad Catolica de España*.
- Maxima, J. (2019). Empowerment. *Caracteristicas*.
- Morales, E. (2016). Empoderamiento y transformacion de las relaciones de poder. *Universidad autonoma de Barcelona*.
- Perez, L., & Guerrero, A. (2012). Empowerment un analisis desde el perfil demografico. *revista panorama administrativa*.
- Terry, W. (1996). *Manual del empowerment*. España: Ediciones gestion 2000.
- Trader. (2010). Empoderamiento: un proceso que se logra mediante competencia y de la autoevaluacion. *Emprendices*.

Anexos

Test: ¿es usted visual, auditivo o kinestésico?

¿Cuál es su registro predominante? Este test le ayudara a comprobarlo

Califica cada pregunta con 0,1 o 2 puntos, según refleje mejor lo que lo que le ocurre a usted.

A) Cuando le presentan una persona:

1. Le es suficiente verlo para saber cómo es.
2. Necesita hablar con él unos minutos para poder conocerlo.
3. Le basta estrecharle la mano para saber con quién está tratando.

B) Ante una cita importante de trabajo con alguien a quien no conoce:

4. Lleva preparado todo lo que va a decir.
5. Ha estado viendo fotos de esa persona o leyendo todos sus escritos.
6. Lo que más le preocupa es, si se sentirá bien o mal durante la entrevista.

C) En sus ratos libres prefiere:

7. Ver la TV
8. Practicar algún deporte o reunirse con sus amistades
9. Escuchar su música favorita

D) Ante su automóvil:

10. Lo compro fijándose en su diseño.
11. Está muy atento a los ruidos del motor o de la suspensión.
12. Lo que más le importa es que sea cómodo, veloz y silencioso.

E) Cuando va a cenar a un restaurante:

13. Lo elige en función del sabor y el olor de sus platos.
14. Lo importante para usted es la presentación, el colorido de los alimentos.

15. No soporta un local lleno de ruidos o de música a alto volumen.
- F) Ante su jefe:
16. Prefiere que le diga las cosas, no que le envíe escritos.
 17. Las instrucciones son más claras por escrito.
 18. Lo importante es que cree un ambiente de comodidad.
- G) En general:
19. Le gusta observar a los demás.
 20. No puede estarse quieto sin moverse más de diez minutos seguidos.
 21. Se habla así mismo en voz alta.
- H) Con un amigo:
22. Se fija en la expresión de su cara.
 23. Se fija en su actitud.
 24. Se fija en lo que dice y en su tono de voz.
- I) Cuando recibe una carta:
25. La lee usted mismo, no soporta que se la lean.
 26. Es importante el olor y la textura del papel.
 27. Vuelve a releerla en su mente.
- J) Cuando alguien le explica cómo ir a un sitio:
28. Anota todas las explicaciones en un papel y hace un esquema.
 29. Escucha con atención y se lo repite interiormente.
 30. Escucha todo hasta el final y se lo agradece con confianza.
- K) En un lugar:
31. El ruido no le molesta para trabajar.

32. Percibe inmediatamente el ambiente de ese sitio.
33. No soporta los ruidos de los niños, timbres o las sirenas.
- L) En una charla:
34. Las proyecciones le molestan.
35. Necesita ver proyecciones y esquemas.
36. Lo que le importa es la temperatura de la sala.
- M) Ante un conocido:
37. Para saber que le escucha es indispensable que le esté mirando.
38. Le importa el tono, el ritmo, el timbre de su voz.
39. Lo que importa de verdad son los sentimientos que siente hacia él.
- N) Viendo la TV:
40. La imagen solo sirve para enriquecer los diálogos y la música.
41. Llora o ríe según el argumento de la película.
42. Hace comentarios en voz alta.
- Ñ) Es primavera:
43. Se nota por el ruido de los pájaros al despuntar la mañana.
44. Lo maravilloso es la mezcla de distintos tonos de verde.
45. Nota una sensación interior difícil de explicar con palabras.

Figura 4 Material suministrado en clase

Evidencias Fotográficas trabajo de campo



