5-11-2018

Erick Efrain Vargas Romero

Prof. Maldonado muñóz Miguel Ángel

4CM4

Gestión empresarial

Empowement y downsizing

# Empowement

## Definición

Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

En inglés “empowerment” y sus derivados se utilizan en diversas acepciones y contextos, pero en español la palabra se encuentra en pugna con una serie de expresiones que se aproximan sin lograr la plenitud del sustantivo. Se homologan “empowerment” con “potenciación” y “to empower” con “potenciar”, mientras que caen en desuso expresiones más antiguas como “facultar” y “habilitar”.

## Premisas del empowerment

Estas premisas deben ser promovidas por la dirección, en cascada y en todos los niveles, estas son:

* Responsabilidad por áreas o rendimientos designados.
* Control sobre los recursos, sistemas, métodos, equipos.
* Control sobre las condiciones del trabajo.
* Autoridad (dentro de los limites definidos) para actuar en nombre de la empresa.
* Nuevo esquema de evolución por logros

## Síntomas de las empresas tradicionales

* En las empresas tradicionales su puesto pertenece a la compañía.
* Solo se reciben órdenes.
* Su puesto no importa realmente.
* No siempre sabe si esta trabajando bien, generalmente los indicadores no son claros.
* Usted siempre tiene que quedarse callado.
* Su puesto es diferente a lo que usted es.
* Tiene poco o ningún control sobre su trabajo

## Consecuencias negativas de los síntomas de las empresas tradicionales

* Trabajo repetitivo y sin importancia.
* Confusión en la gente.
* Falta de confianza.
* Falta de contribución en las decisiones.
* No se sabe si se trabaja bien.
* Nadie sabe lo que esta sucediendo.
* Poco tiempo para resolver los problemas.
* Existencia de reglas y reglamentaciones engloban tez.
* Otros resuelven los problemas de uno.
* No se da crédito a la gente por sus ideas o esfuerzos.
* Falta de recursos, conocimientos, entrenamiento.

## Características de las empresas que han experimentado empowerment

* El puesto le pertenece a cada persona.
* La persona tiene la responsabilidad, no el jefe o el supervisor, u otro departamento.
* Los puestos generan valor, debido a la persona que esta en ellos.
* La gente sabe donde esta parada en cada momento.
* La gente tiene el poder sobre la forma en que se hacen las cosas.
* El puesto es parte de lo que la persona es.
* La persona tiene el control sobre su trabajo.

## Resultados positivos del empowerment

* Su trabajo es significativo
* Ellos pueden desarrollar una diversidad de asignaciones.
* Su rendimiento puede medirse.
* Su trabajo significa un reto y no una carga.
* Tiene autoridad de actuar en nombre de la empresa.
* Participación en la toma de decisiones.
* Se escucha lo que dice.
* Saben participar en equipo.
* Se reconocen sus contribuciones.
* Desarrollan sus conocimientos y habilidades.
* Tienen verdadero apoyo.

# Downsizing

## Concepto

La introducción de la tecnología a la empresa trae sus consecuencias, una de ellas es la de recurrir al famoso downsizing.

En la actualidad las empresas experimentan muchos cambios debido a la globalización y a la competitividad, para enfrentarlos tienen que valerse de herramientas que aseguren su existencia, una de ellas es la tecnología la cual marca una tendencia en el desarrollo empresarial e industrial a todo nivel.

Cuando se habla de tecnología en el ramo empresarial el hombre se siente desplazado ya que ésta llega, generalmente, a reemplazar a la fuerza laboral humana, las empresas ven conveniente el uso de tecnologías para reducir costos y aumentar su productividad, como bien sabemos una maquina puede realizar en un día lo que cinco o diez hombres harían en el mismo lapso de tiempo.

Este desplazamiento de la fuerza laboral, causado por la irrupción tecnológica, genera efectos sobre la manera en que se gestionan las empresas y sus relaciones industriales y laborales, uno de ellos es conocido como downsizing.

## ¿Qué es?

El downsizing surge en los años 80’ en una empresa de los Estados Unidos como una necesidad de recortar personal para evitar la desaparición y posteriormente replantear sus objetivos para combatir a la competencia y lograr la permanencia.

De acuerdo con la definición proporcionada por Cross y Travaglione (2004) downsizing es la reducción del tamaño y costos de la organización, así como el rediseño de los procesos de trabajo.

Con esta herramienta las empresas, en la lucha por la permanencia en el mercado y con la necesidad de innovar tecnológicamente, buscan alcanzar los siguientes objetivos:

* Salvar a la empresa en un momento de crisis
* Disminuir costos de personal
* Aumentar el rendimiento del personal

Es decisión de la empresa para reducir voluntariamente su tamaño y el despido de su personal.

## Tipos

La reducción de la empresa y el recorte del personal tiene dos razones de los cuales hacen mención Freeman y Cameron (1993), quienes destacan dos tipos de despidos: los despidos reactivos y los despidos proactivos

### Downsizing reactivo

Aquel que se realiza como una respuesta defensiva ante contingencias del mercado.

### Downsizing proactivo

Se da como una estrategia, nacida desde el interior de la organización, enfocada en mejorar su competitividad.

El downsizing proactivo ofrece mejores resultados, de acuerdo con algunos estudios que además sostienen que el downsizing es percibido por las empresas como una alternativa de rescate y por los empleados como un factor de inseguridad en su trabajo. Dos puntos de vista diferentes y aceptables.

Situándonos en una perspectiva neutral, el downsizing es una estrategia para mejorar en la competencia y también es una alternativa de solución de los problemas que aquejen en cierto momento a las empresas.

Finalizamos diciendo que el downsizing como causa de las tendencias tecnológicas es una herramienta empresarial que puede facilitar la toma de decisiones, mejorar la productividad y promover el desarrollo de empresas más competitivas, eficientes y flexibles.

Se debe ser cuidadoso en la ejecución de medidas de downsizing, pues son decisiones que afectan profundamente la vida y la productividad de los individuos, sobre todo cuando se lleva a cabo una disminución en la fuerza laboral.

No obstante, el diagnóstico, la planificación y la comunicación son elementos esenciales que deben ser utilizados en un proceso de downsizing. Más aún, cuando hay una serie de factores y efectos que se generan en mayor o menor grado sobre los recursos humanos dentro de la empresa