

# INSTITUTO PRIVADO MIXTO “RAFAEL ARÉVALO MARTÍNEZ”



**Alumna: Sheily Yuliana Vásquez López**  
**Catedrática: Sonia Mayte Escobar**  
**Grado: 4to. Administración de Empresas**  
**Curso: Administración I**  
**Trabajo: Actividad #6 IV Bloque**  
**Tema: Empowerment**

# Empowerment

Empowerment es una palabra inglesa que significa "dar poder". Es la delegación de poder y autoridad que efectúa el directivo hacia las personas y equipos que dirige dentro de la empresa.

Un programa de calidad se puede implementar haciendo uso del empowerment. Para mejorar el funcionamiento de una empresa se puede utilizar el ZAPP.



# ★ Cómo aplicar el Empowerment ★



Para aplicar un *empowerment* eficaz en una empresa es necesario ir avanzando en diferentes puntos, lo que ofrecerá como resultado beneficios a corto plazo. En primer lugar hay que verificar los recursos que dispone la empresa y analizar a los trabajadores para ver qué pueden ofrecer y cuál es su potencial. Esto permitirá enlazar su talento con el objetivo. Para ello, será necesario que los equipos puedan intercambiar información con total libertad. También hay que tener claro el punto de partida, y la disposición de los trabajadores y su resistencia al cambio, y tomarse tiempo para prever los posibles obstáculos una vez que los profesionales comiencen a asumir responsabilidades y sentirse responsables de su trabajo.



# Características del Empowerment

Las características más importantes del concepto de empowerment son las siguientes:

- Fomento de la innovación y la creatividad.
- Los implicados se sienten responsables de la tarea que realizan y de lograr que la empresa funcione mejor.
- La organización de las tareas se realiza con el objetivo de que sea más fácil llevarlas a cabo.
- Todos los miembros del equipo conocen la información que se maneja y participan en la toma de decisiones.
- Hace uso del liderazgo democrático.



## Objetivo

Es lograr un reparto más igualitario del poder y las responsabilidades en toda la compañía, de forma que se refuerce el papel de cada trabajador dentro de esa comunidad que es la plantilla de la empresa y motivar a los empleados para aumentar su confianza y compromiso hacia la organización



## Beneficios

Los trabajadores ganan en autoestima al sentirse reconocidos y considerados.  
Mayor eficiencia y productividad de los trabajadores y, por tanto, mayores beneficios para la empresa, crecimiento del compromiso.  
desarrollo de competencias, habilidades, destrezas, mejores resultados.  
Y ahorro de tiempo

# ZAPP

## ¿Qué es?

Es una fuerza motivadora que impulsa a la gente y es una guía para la acción. Con el ZAPP, las personas son responsables de su trabajo, les pertenece, saben donde están ubicadas, pueden dar su opinión acerca de las cosas y tienen control sobre su trabajo.

## ¿Cómo lograrlo?

Para lograrlo se debe tener confianza en las personas, darles responsabilidades, escuchar las, darles reconocimientos por sus ideas, que vean que los problemas son resueltos en equipo, los controles son flexibles, que los conocimientos son compartidos con ellos y las comunicaciones sean hacia arriba y hacia abajo.

## ¿En qué consiste?

El ZAPP consiste entonces en delegar autoridad y darle responsabilidad a los empleados.

# ETAPAS DEL ★ ZAPP ★

¿Cuáles son?

1. Reclutamiento de los individuos.
2. Grupos. Los miembros desarrollan una identidad grupal, defienden sus roles, establecen sus propósitos y las normas para trabajar juntos.
3. Equipos, se concentran con un propósito y los miembros lo entienden y se comprometen con él y lo utilizan para orientar las acciones y decisiones.

## PLAN DE NEGOCIOS



Objetivos

Productos

Competencia

Plan de Marketing

Recursos Humanos

Plan de Ventas

Conclusiones

Financiamiento

Aspectos Legales

## Coevaluación

A. Analiza las aseveraciones siguientes e indica si son verdaderas o falsas y ¿por qué?

1. Al analizar el mercado, se deben tomar en cuenta sus características, composición, diversificación y los factores que le afectan.  
R/ Si, porque estos aspectos son indispensables para el análisis, ya que en base a esos aspectos se establece el desarrollo de estrategias.

2. Los cambios organizacionales ayudan a las empresas a ordenar la planificación administrativa para alcanzar los objetivos.  
R/ Falso, porque los cambios organizacionales son transformaciones que experimentan el diseño o funcionamiento de una organización.

3. Los presupuestos tienen que ver con el endeudamiento a corto y mediano plazos.  
R/ Falso, porque el presupuesto proporciona información para la elaboración de pronósticos y presupuestos en la empresa para la toma de decisiones.

4. El área de compras tiene que ver con las fuentes de suministros y los proveedores.  
R/ Verdadero, porque los dos tienen una participación importante en dicha área.

5. Al analizar las ventas, se debe tener en cuenta la capacidad para generar y desarrollar nuevos productos, y tomar en cuenta los servicios que ofrece la empresa.  
R/ Verdadero, porque al analizar las ventas debemos de ver con que capacidad podemos producir ciertos productos y si estos van de acuerdo a los servicios que brindamos.

6. La mercadotecnia tiene que ver con la aceptación de la imagen del producto y de la marca.  
R/ Verdadero, porque la mercadotecnia implica el conjunto de actividades llevadas a cabo para mejorar el posicionamiento de la empresa y esto implica la imagen y marca del producto.

B. Responde las preguntas siguientes

1. ¿De qué depende la estabilidad de una empresa? R/ De la planeación estratégica.

2. ¿Cuál es el procedimiento para reorganizar una empresa?

R/ Evaluar el entorno, determinar la brecha de desempeño, diagnóstico de los problemas, articular y comunicar, desarrollar e implementar, anticipar y reducir la resistencia y monitorear cambios.

3. ¿Qué es la planeación estratégica?

R/ Es una dirección que establece un sistema de acciones y guía para la coordinación de actividades de una empresa.

4. ¿Qué pasos se deben seguir para organizar una empresa?

R/ Conocer los objetivos, dividir el trabajo, dividir el trabajo en unidades prácticas, definir obligaciones e indicar quién las desempeñará, asignar personal especializado, y delegar la autoridad necesaria al personal.

5. Escribe cinco motivos para reorganizar una empresa.

1. Cuando la empresa cambia de jefes.
2. Factores de tipo económico.
3. Baja moral del personal.
4. Errores de planeación.
5. Fallas de tipo financiero.

6. ¿Cómo se obtiene el éxito en una empresa? R/ Ejecutando las operaciones con eficacia.

7. Escribe seis pasos del contenido de un plan. R/ Objetivos, metas, estrategias, recursos, responsables y conclusiones.

8. ¿Cómo reorganizarías una empresa?

R/ Primero me enfocaría en conocer la estructura de la empresa, en saber cuáles son las fortalezas y debilidades para luego proceder a asignar tareas para llevar a cabo nuevos objetivos y monitorear los cambios.

9. Escribe seis características de un plan.

- R/ 1. Define diversas etapas que facilitan la medición de sus resultados.  
2. Establece metas a corto y mediano plazo.  
3. Define con claridad los resultados finales esperados.  
4. Involucra al personal y a los ejecutivos.  
5. Nombra un responsable de su aplicación.  
6. Es claro, conciso e informativo.

10. ¿Cuáles son las características de las metas?

- R/ 1. Contemplar fines y medios.  
2. Ser cuantitativas y medibles.

3. Concretas, realistas y congruentes.

4. Tener tiempo para su logro.

5. Estar establecidas por escrito por los participantes.

6. Las metas individuales deben estar relacionadas con las del grupo.

11. ¿Qué es un plan de negocios?

R/ Es un análisis que indica la dirección que llevará una empresa.

12. ¿Cuáles son las etapas del proceso de cambio? R/ Descongelamiento, transición y recongelamiento.

13. ¿Qué circunstancias crean la necesidad de hacer cambios en una empresa?

R/ Mala organización, falta de dirección, y administración adecuada, funciones internas, mala comunicación, poca cooperación; etc.

14. ¿En qué casos se deben aplicar las técnicas de la organización?

R/ 1. En la creación de una empresa que inicia sus operaciones.

2. La reorganización de una empresa que se encuentra en crecimiento.

15. ¿Por qué un plan establece metas a corto y mediano plazo?

R/ Porque al establecer estas metas nos muestra la ruta a seguir y controlar el avance de nuestros sueños a cada determinado tiempo.

16. ¿Qué es el cambio organizacional?

R/ Es la transformación que experimenta el diseño o el funcionamiento de una organización.

17. ¿Qué es la dirección estratégica?

R/ Es una parte de la dirección empresarial y su objetivo primordial es formular una estrategia y ponerla en práctica.

18. Define qué son las metas.

Es el resultado esperado o imaginado que esperamos obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico.

19. ¿Qué se tiene que hacer para que una empresa crezca? R/ Se deben definir los planes de crecimiento de la empresa.

20. ¿Cuáles son las claves para realizar una reorganización transparente? R/

1. Conocer la estructura de la empresa.

2. Proponer nuevos objetivos.

3. Crear una nueva cultura.

4. Distribuir a los talentos.

5. Evaluar resultados y logros.

C. Haz un comentario u opinión de lo que creas conveniente sobre los párrafos siguientes, siempre buscando y comentando lo positivo.

1. Actualmente existe una mayor factibilidad para que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) adopten soluciones de negocios, incluso más tecnología. Actualmente gracias a los avances de la tecnología, esta brinda competitividad y eficacia, existen millones de Pymes que usan la tecnología en sus negocios para adoptar soluciones.

2. Las empresas, franquicias o negocios, sin importar el tamaño del que sean, tienen una cultura y un clima organizacional. Estos aspectos son elementos claves del comportamiento de los individuos en las organizaciones ya que repercuten en la vida personal de los empleados. Cada empresa tiene su propio clima y cultura.

3. Mientras los líderes no hayan formulado una clara visión y convenido a sus colaboradores de que se unan ellos para dedicarse a esa visión, no podrán generar recursos necesarios para un cambio a gran escala. El líder empresarial debe conseguir que todos participen con eficacia para concretar la misión de la empresa y una visión objetiva. El cambio organizacional se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y evaluación de mejoras.

4. Un trabajo de reorganización realizado por consultores externos de la empresa, proporciona un conocimiento especializado y, sobre todo, un punto de vista externo a sus problemas. El consultor externo de la empresa aprende de los miembros de la organización y éstos a su vez guiados por el consultor activan el conocimiento acumulado.

5. Las organizaciones pueden realizar cambios organizacionales como respuesta a crisis y contingencias, porque los líderes tienen una visión atrevida e innovadora de cómo podría ser el futuro. Los líderes al tener una visión innovadora logran entender cuándo la organización necesita un cambio y logran orientar a sus organizaciones.