

4. Empowerment de la Gerencia Pública: Una Visión desde el Desempeño del Talento Humano en Alcaldía del Municipio Girardot Estado Aragua.

Sáez Aparicio, Judith Josefina

Judith Josefina Sáez Aparicio

saez.juddy78@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos,
Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos, Venezuela

ISSN-e: 2610-816X

Periodicidad: Semestral

vol. 9, núm. 1, 2022

revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 16 Marzo 2022

Aprobación: 28 Marzo 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803363007/>

Resumen: La actividad gerencial establecida en el liderazgo debe indicarse el elemento importante es el capital humano considerando conocimientos y habilidades para así ejecutar las acciones que están sujetas a los planes estratégicos pero esto no solo significa que se debe conocer únicamente el nivel capacitación del individuo sino que además es competencia de la gerencia conocer sus condiciones ya que de lo contrario no funcionarían los planes estratégicos que se desarrollen dentro de la organización, en resumen el capital humano de la organización posee diversas habilidades y conocimientos pero si no cuenta con la atención requerida a sus necesidades, el trato y sus condiciones no llegarían a alcanzar los resultados esperados. Visto de esta forma, el propósito fundamental que se fija en esta investigación: Comprender el uso del Empowerment en relación al desempeño del Talento Humano dentro de la gerencia de la Alcaldía del Municipio Girardot Estado Aragua. Se realizó investigación cualitativa, donde el método utilizado fue hermenéutico, las técnicas de aprehensión e información fue la entrevista a profundidad, además se realizó un análisis de hallazgos encontrados a través del proceso de categorización, estructuración, contrastación y triangulación. Empowerment es una herramienta que proporcionó cambios adecuados dentro de la institución, debido a que consolidó las comunicaciones en todos los referentes estructurales de la empresa y de esta manera conservar la información, esta organización gubernamental debe apuntar hacia el mejoramiento de la capacidad de gobierno para lograr un incremento de la gobernabilidad y tener en condiciones de avance continuo en los procesos.

Palabras clave: Empowerment, Gerencia Pública, Desempeño del Talento Humano.

Abstract: The managerial activity established in leadership should be indicated, the important element is human capital, considering knowledge and skills in order to execute the actions that are subject to the strategic plans, but this not only means that only the training level of the individual should be known, but also It is management's responsibility to know their conditions, since otherwise the strategic plans developed within the organization would not work. In summary, the organization's human capital has diverse skills and knowledge, but if it does not have the required attention to its needs, the deal and its conditions would not achieve the expected results. Seen in this way, the fundamental purpose that is

set in this research: Understand the use of Empowerment in relation to the performance of Human Talent within the management of the Mayor's Office of the Municipality of Girardot, State of Aragua. Qualitative research was carried out, where the method used was hermeneutic, the apprehension and information techniques were the in-depth interview, in addition, an analysis of the findings found through the process of categorization, structuring, contrast and triangulation was carried out. Empowerment is a tool that provides adequate changes within the institution, because it consolidates communications in all the structural references of the company and in this way conserves information, this government organization must aim at improving the government's capacity to achieve an increase in governance and have conditions for continuous progress in the processes.

Keywords: Empowerment, Public Management, Performance of Human Talent.

INTRODUCCIÓN

El Empowerment que se desarrolla en muchas instituciones a nivel mundial es una herramienta que se fomenta en los departamentos de Recursos Humanos todo con el propósito de capacitar a sus colaboradores de más poder y responsabilidades a fin de que estos evolucionen un mejor desempeño en sus puestos de trabajo. De tal forma, que los directivos y gerentes de las organizaciones delegan en sus empleados y les brindan mayor libertad en el desenvolvimiento de sus actividades a fin de que estos tomen las decisiones que consideran sean las correctas en pro del bienestar de la empresa pública, así como la empresa privada.

Es de mencionar que, el modelo de empoderamiento organizacional nace como alternativa al modelo tradicional jerárquico en las que los directores tienen la autoridad en las tomas de decisiones así como también imparten órdenes a sus empleados para que estos las ejecuten, de tal manera que en la organización de la empresa, se desarrollen diversas estructuras de poder donde cada persona posea sus funciones y responde antes ellas, además de avivar el trabajo en equipo de los distintos integrantes de la empresa.

De esta forma, las organizaciones brindan todas sus posibilidades y tecnologías para que puedan ejecutar sus labores diarias de manera correcta. Todo esto conduce a obtener empleados más eficientes, más autónomos y con una mayor motivación laboral.

Ante tales aseveraciones, el Empowerment es comprendido como la delegación de poder desde un nivel superior hacia sus colaboradores. En tal sentido, esto ayuda a que las personas posean mayor satisfacción y motivación por el trabajo, conduciendo los empleados a desarrollar a un más su responsabilidad y compromiso, mejorando su creatividad, comunicación y capacidad de adaptación al desarrollo de un nuevo aprendizaje, aumenta su entusiasmo y actitud positiva al momento de ejecutar sus actividades.

De lo referido, se interpreta que el empowerment es una herramienta que tiene la autoridad de ofrecer poder al empleado para autogestionar su labor y los recursos requeridos, para efectuarlo con productividad, calidad y confianza; lo que comprende un fiel compromiso por parte de los directivos para conocer a sus colaboradores y ofrecerles las suficientes herramientas, culturas, motivación y feedbacks necesarios para el ejercicio de sus funciones laborales.

Estas ideas anteriores, pueden llevar a interpretar el dominio positivo que despliega el empoderamiento dentro de las organizaciones públicas que anhelan acrecentar la calidad de sus servicios, de una manera tal que se puedan dar a conocer todas sus infinidades, como: orígenes, conceptos y características, influencia, su aplicación como instrumento en la gestión del talento humano en cada organización.

En efecto, actualmente son muy pocas las instituciones que poseen planes de desarrollo de los conocimientos y habilidades del personal administrativo, debido a que, en ciertos casos, los esfuerzos normalmente se orientan al área de ventas. Es por ello, que la profesionalización de las personas debe ser gestionada por medio de los estatutos internos de la organización, los cuales deben estar basados en: la misión, la visión, los objetivos y las políticas institucionales de las mismas.

Citado por Gareth (2008), al pronunciar que:

El empowerment es dar a los colaboradores una libertad para que puedan tomar decisiones y con ello motivarlos a que puedan sobresalir usando sus habilidades. En una empresa donde la autoridad es descentralizada y se otorga poder a los colaboradores, de esta manera la empresa prosperará y traerá más productividad.

Esto representa que hay que dar importancia y confiar en las personas, proporcionarles libertad y autonomía de acción en las actividades asignadas y valorar el buen desempeño de estos, recompensando los resultados y celebrando el logro de las metas establecidas.

Dentro de esta perspectiva, los colaboradores están en el derecho de recibir preparación permanente, ya sea a través de nuevas informaciones y conocimiento, cursos o a través de políticas de retención de talentos dentro de la compañía. Por lo tanto, es importante señalar, que para que el empowerment funcione correctamente, las decisiones no deben ser centralizadas. Las empresas públicas tienen el compromiso de ofrecer una posibilidad de liderazgo a sus empleados, con la única intención de que el proceso administrativo y gerencial sea más eficiente y que además sus empleados se sientan más útiles.

Ahora bien, como trabajadora de la Alcaldía de Girardot del estado Aragua soy testigo en que el personal directivo muy pocas veces conoce si su recurso humano está laborando correctamente, además el personal posee muy poco control sobre su labor de trabajo. Unido a lo anterior, se evidencia que no existe motivación por las actividades correspondientes a las funciones que realizan y las ven más bien como una obligación que como una labor que les satisface hacer. A los empleados solo les importan sus retribuciones económicas, sus vacaciones y sus pensiones, visto de esta forma, es notable que en la organización ninguno esté interesado por el prójimo, no cumplen los objetivos cuando se trata de hacer un trabajo eficiente, todos asumen un compromiso limitado a sus labores y existe un temor integral al cambio.

En tal sentido, esta clase de actitudes en esta institución, conduce a realizar un trabajo simple y de muy baja calidad, desorden en el personal que trabaja en la organización, falta de comunicación, falta de confianza, los empleados no son participativos en relación a la toma de decisiones, en fin nadie sabe lo que allí pasa, no se tiene el tiempo suficiente para la resolución de conflictos, las personas solucionan problemas de terceros, no dan crédito a los demás por sus ideas o esfuerzo realizado. Hay escasez de recursos, de conocimientos y capacitación. Ante esta problemática la investigadora se plantea las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la visión de la gerencia actual que se tiene en la Alcaldía de Girardot Estado Aragua?

¿Cómo es la opinión de los directivos con respecto a la aplicabilidad del Empowermet en la Alcaldía de Girardot Estado Aragua?

¿Cuál es la dinámica gerencial en la optimización del desempeño del Talento Humano que realiza la Alcaldía de Girardot Estado Aragua?

¿Cuál es la comprensión que se le puede otorgar al Empowermet en relación al desempeño del Talento Humado dentro de la gerencia de la Alcaldía del Municipio Girardot Estado Aragua?

Intenciones de la Investigación

Indagar la visión de la gerencia actual que se tiene en la Alcaldía de Girardot estado Aragua.

Develar la opinión de los directivos con respecto a la aplicabilidad del Empowermet en la Alcaldía de Girardot estado Aragua.

Reflexionar acerca de la dinámica gerencial en la optimización del desempeño del Talento Humano que realiza la Alcaldía de Girardot estado Aragua.

Comprender el uso del Empowermet en relación al desempeño del Talento Humado dentro de la gerencia de la Alcaldía del Municipio Girardot Estado Aragua

TEORÍAS Y CONCEPTOS

Teoría de la Gerencia Pública Moderna de Peter Boorsma

El eje central de esta teoría, designa que en toda labor gerencial se diferencian los enfoques de principal y de agente. El principal instaura las metas de la organización y establece al agente un presupuesto para el cumplimiento de las mismas. Por su parte, el agente tiene la potestad de otorgar el conocimiento en lo referente al desempeño de las funciones para lograr alcanzar las metas establecidas. Ahora bien, la complicación que se deriva en esta situación es que no siempre las metas del agente y del principal armonizan, generando las mencionadas pérdidas de la agencia.

Teoría de la Organización

La teoría clásica forja a la organización como una estructura organizacional, influenciada por los pensamientos antiguos de organización (como la organización militar y la eclesiástica) tradicionales, rígidas y jerarquizadas.

Teoría del Talento Humano de Elton Mayo 1949

Elton Mayo asegura que el talento humano es el elemento central para afrontar los desafíos con las contribuciones de las nuevas tecnologías, y que además la administración de talento humano incumbe al manejo de las personas como recursos para alcanzar objetivos organizacionales.

Humanista de Elton Mayo 1953

En el enfoque humanístico, la ansiedad por la máquina y el procedimiento de trabajo, por la organización formal y las primicias de administración aplicables a los semblantes organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: de los aspectos técnicos y formales se conduce a los aspectos psicológicos y sociológicos. Por tanto, el enfoque humanístico conlleva una auténtica revolución conceptual en la teoría administrativa, debido a que ahora se hace en las personas que laboran o participan en las organizaciones.

Empowerment

Evidentemente, las organizaciones hoy día están tratando de distribuir y compartir el poder con todos sus integrantes, lo cual se denomina empowerment. Al respecto (Lester y Ransey. 2017, 5)

Empowerment quiere decir empoderamiento, y se centra en formar, capacitar para delegar poder y autoridad, a las personas y concederles el sentimiento de que son dueños del trabajo que realizan omitiendo las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se realizaba sólo en los altos niveles de la organización.

En el mismo contexto, el mencionado autor, acota que el empoderamiento o empowerment es donde se logran las ventajas óptimas de la tecnología, los integrantes, equipos de trabajo y la organización, poseerán total acceso y uso de información crítica, tendrán la tecnología, destrezas, compromiso, y potestad para manejar la información y llevar a cabo el negocio de la organización.

Los autores mencionados anteriormente, sostienen que el empowerment es una nueva manera de administrar, donde se faculta, se prepara a los trabajadores para darle mayor responsabilidad y poder para la toma de decisiones.

Empowerment dentro de la Administración y Ciencias de la Gerencia Pública

La auténtica función actualmente del administrador, así como la del gerente público, según (Brito. 2017,45)

Es auxiliar a la organización a responder a las urgencias reales que atribuye la competencia global. Esta competitividad es lograda por organizaciones que otorgan poder a sus empleados para la resolución de conflictos de tal manera que se pueda mejorar de forma continua el resultado de los procesos.

En tal sentido, el empowerment es un proceso que se inicia desde los gerentes que conocen las ideas y los deseos de todos sus trabajadores. Además, permite a los empleados desarrollar completamente sus habilidades y talentos a fin de dar alcance con éxito las metas de la empresa, así como también sus propias metas de trabajo y desarrollo profesional.

Visto de esta forma, dentro del proceso de empowerment es muy significativo que se genere una sociedad donde los individuos compartan una misma visión y filosofía para que esta sea modelada y aplicada por el gerente. Por tal motivo, una empresa debe brindar a sus empleados estabilidad y familiaridad de modo que estos se vean motivados y adquieran un fuerte compromiso con la organización. No obstante, cuando los empleados se niegan al cambio esto puede frenar el desarrollo de nuevas ideas y maneras de pensar.

Es muy trascendental cuando una empresa promueve el proceso de empowerment, la misma está en el deber de organizar las funciones y el tipo de empowerment que estará dispuesta a aplicar. Vale la pena comentar, que existen cuatro niveles o tipos de empowerment (Sinergia Grupo Consultor, 2000): «en primer lugar se tiene a los puestos de trabajo el cual se refiere a que el trabajador conquista una proporción de las tareas de organización, coordinación y control; tareas que inicialmente eran realizadas únicamente que por los supervisores.

Como segundo nivel se tiene al lugar de trabajo. Aquí es donde los trabajadores no sólo son responsables de su trabajo, sino que también están en la potestad de planificar las acciones diarias en un mediano y largo plazo. En relación al nivel tres se encuentran los equipos autodirigidos que intervienen en la dirección y manifiestan las políticas que inquietan el curso de la empresa. El último nivel de empowerment es la empresa, la organización donde los trabajadores del nivel de base están completamente involucrados en todas las actividades que le dan vida a la empresa». Sin embargo, para que funcione de forma correcta debe existir una difusión del poder hacia los empleados, eliminar casi en su totalidad la jerarquía y la introducción de la autogestión por parte de los individuos.

Gerencia

(Kesler. 2018, 57), define a la gerencia como:

Un macro concepto que integra la organización, sus procesos dinámicos e interactivos, la viabilidad de esos procesos para alcanzar sus objetivos y la capacidad de la empresa para asegurar su estabilidad y desarrollo, empleando en forma eficaz los recursos que dispone. La gerencia se trata de la solución a los problemas que surgen para poder lograr los objetivos y metas que surge en la organización.

Para adaptar las empresas a esos nuevos conceptos y conocimientos, implica llevar a cabo una gerencia que incluya y practique las tendencias con una visión global con más compromiso y responsabilidad teniendo gerentes estratégicas, proactivos, dinámicos, creativos y participativos; capaces de afrontar los retos y riesgos del entorno competitivo actual para lograr transmitir esa actitud a todos los miembros de la organización, que inspiren confianza y sepan liderar al equipo de trabajo.

Gerencia Pública

Es trascendente mencionar que la nueva dirección de la administración pública, toma como punto de partida o mejor dicho de referencia la superación y el éxito de la administración privada, el cual se centra en la excelente formación de sus gerentes, de ahí que se procure remitir estos conceptos a lo público.

Talento Humano

De acuerdo con Chiavenato (2015), plantea que la administración del Talento Humano consiste en:

La planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo (54). Es la capacidad que tiene el individuo para resolver situaciones laborales tomando sus destrezas, habilidades, conocimientos y experiencias.

El nuevo milenio se ha caracterizado por grandes transformaciones del talento humano que va más allá de la administración de las personas, pues el reto es lograr que los colaboradores actúen y se sientan como socios de la empresa y que participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal, profesional y organizacional, también sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología, se tiene que este hecho científico, se encuentra inmerso en el paradigma cualitativo, se interpreta que esta corriente intenta sustituir las nociones científicas de predicción, definición y control del paradigma positivista por las generalidades de comprensión, significado y acción. Busca la integridad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto gerencial. Cabe destacar que el método utilizado fue el hermenéutico, bajo un enfoque fenomenológico, la cual llevó un proceso de profundización, de exploración de detalles o de diferentes perspectivas para tener una visión holística que guío a la comprensión profunda de lo estudiado.

Entre las técnicas para la recopilación de la información utilizadas destacan la entrevista en profundidad, debido a que esta técnica beneficio la expresión en libertad del sujeto para señalar sus opiniones, sentimientos acerca de una determinada actuación. En tal sentido, se realizó la interpretación de los resultados a través del proceso de categorización, estructuración, contrastación y triangulación de donde surgen los fundamentos que conducen al acto conclusivo del hecho científico.

RESULTADOS

El Empowerment como nuevo modelo de gestión del talento humano, se enfoca en implantar como miembros activos, con capacidad para la toma de decisiones, a los empleados de una organización, de manera que se descentralice el poder y el liderazgo organizacional y que promueva la comunicación en todas las direcciones, y que al mismo tiempo se iguale la estructura jerárquica haciendo que esta sea más eficiente.

La gerencia actual en dicha institución se apoya en el empowerment como un proceso de desempeño metódico, calculado y ponderado respecto a lo que se necesita y lo que en realidad se dispone además se adecua a las nuevas realidades que vive la sociedad contemporánea, la finalidad de esto es lograr conciliar el propósito político del quehacer del gobierno y la gerencia pública.

En tal sentido, la finalidad de la gerencia pública de la Alcaldía de Girardot logra la incorporación de los avances y entra en la búsqueda de nuevas técnicas administrativas para lograr la eficacia de la administración pública. Para ello, se vincula los valores presentes en la sociedad, o los que aspiran a su transformación apuntando hacia el mejoramiento de la capacidad de gobierno para lograr un incremento de la gobernabilidad y tener las condiciones de avance continuo en los procesos administrativos, y así resolver de manera eficiente y expedita los problemas que presenta la comunidad aragüeña.

Es relevante comentar que, actualmente, el término de Empowerment recibe un gran reconocimiento ya que posee un argumento de vital relevancia en el desarrollo de las actividades gerenciales y organizacionales. Visto de esta forma, hay que mencionar que posee la capacidad de conquistar a un sinfín de personas ya que la palabra en sí, suele ser capaz de transfigurar sus vidas.

En tal sentido, el Empowerment o el empoderamiento, forma parte de las herramientas que podrían conducir al impulso de cambios oportunos dentro de la organización en el tiempo correcto, todo ello porque demuestra que puede unificar las comunicaciones en cada uno de los miembros estructurales de la empresa y mantener la información en tiempo real.

CONCLUSIONES

La dinámica gerencial en la optimización del desempeño del Talento Humano en la Alcaldía de Girardot Estado Aragua, debe estar enfocada al gerente, por ser éste quien se sitúa en la parte superior de la estructura organizacional. Además, la supervivencia de la misma a través del tiempo depende de su habilidad, por cuanto debe tomar constantemente decisiones referentes a los objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas asignadas, y en la satisfacción del personal. Para efectuar una medición efectiva del desempeño gerencial en Dicha Alcaldía, es necesario determinar los indicadores de medición y éstos surgen precisamente de las funciones, así como los roles que ejercen como gerentes, no olvidando su responsabilidad en cumplir con las funciones de planificación, organización, dirección y control, la asignación de recursos humanos, financieros, así como de información para lograr la misión y visión de organización.

Así mismo, para efectuar una medición efectiva del desempeño gerencial en Dicha Alcaldía, es necesario determinar los indicadores de medición y éstos surgen precisamente de las funciones, así como los roles que ejercen como gerentes, no olvidando su responsabilidad en cumplir con las funciones de planificación, organización, dirección y control, la asignación de recursos humanos, financieros, así como de información para lograr la misión y visión de organización. En fin, es el responsable de dirigir las actividades llevadas a cabo en la organización, con la finalidad de alcanzar sus propósitos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lester, Bittel y Jackson, Ransey 2017. Investigación gerencial del Comportamiento Contable. Mc Graw Hill. México.
- Gareth, Jones. 2008. Teoría Organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. Quinta edición. Pearson Educación, México, 2008.
- José, Brito. 2017. Gerencia y Administración Financiera. Ediciones: Centro de contadores (7a ed.). Caracas.
- Idalberto, Chiavenato. 2015. Iniciación a la Administración General. Mc Graw Hill. México.
- Gabriel, Kessler. 2018. La gerencia Moderna en las Instituciones Públicas, Ediciones Paigua. España.