

Estrategias para empoderar a la fuerza de trabajo



La fórmula para el crecimiento de una empresa es muy sencilla. Contar con un equipo de trabajo que esté completamente preparado para enfrentarse a cualquier reto se traduce a mejores resultados para la compañía.

El éxito de una empresa depende de muchos factores. El modelo de negocio, el precio de sus productos, su ubicación geográfica y hasta la situación económica de su país. Otro elemento determinante es la fuerza de trabajo y es, quizá, el componente clave para el crecimiento constante del negocio y la generación de más ventas.

Si la fuerza laboral es fuerte, sus resultados lo serán.



Los directivos y gerentes de las empresas más importantes del mundo empresarial saben que empoderar a la fuerza de trabajo es un movimiento estratégico que no deben omitir ni postergar.

Cuando los colaboradores tienen el mindset (conjunto de pensamientos y creencias) adecuado para realizar sus funciones es más probable que entreguen resultados alineados a los objetivos y procesos del negocio. Se vuelven más productivos, eficientes y creativos en sus actividades.

Incluso, su proactividad aumenta al sentir mayor seguridad en su desempeño y el respaldo de una organización que fomenta el crecimiento profesional de sus colaboradores.

5 formas de empoderar a la fuerza laboral

La asignación de empoderar a la fuerza laboral corresponde generalmente a los responsables de área en conjunto con los departamentos de recursos humanos (o capital humano). El objetivo del empoderamiento es dar autonomía y fortalecer las capacidades de la plantilla de trabajo para realizar sus actividades.



El empoderamiento de la fuerza de trabajo incluye aspectos técnicos, recursos físicos y desarrollo organizacional.

A continuación, 5 propuestas para lograrlo:

1. Delegar responsabilidades

Cuando un jefe de equipo delega una tarea a un colaborador es una señal de que confía en él. Es una manera efectiva de fomentar una conexión más fuerte entre el trabajador, la empresa y las tareas que realiza, al tiempo que aumenta su seguridad y capacidad de toma de decisiones.

2. Proporcionar las herramientas necesarias

Son los instrumentos que ayudan a realizar más tareas con menos recursos. Pueden ser aplicaciones de tecnología, objetivos físicos como indumentaria especializada o instalaciones diseñadas para trabajar con mayor productividad y armonía. Incluso los protocolos y manuales de la organización son parte de este rubro.

3. Fomentar el desarrollo organizacional

Un colaborador feliz en su trabajo es un

colaborador más productivo y dispuesto a ir más allá de lo que su descripción de puesto indica. Además, aumentará su permanencia en la plantilla de trabajo porque sabe que se encuentra en una empresa que aprecia su trabajo y tiene un plan de carrera para fomentar su crecimiento profesional.

4. Planear y establecer objetivos

Delimitar las metas a cumplir y los tiempos para hacerlo ayuda a que los equipos de trabajo se autogestionen e identifiquen lo que se espera de ellos. Con este conocimiento pueden desarrollar nuevas habilidades y buscar espacios de mejora en sus tareas diarias.

5. Otorgar reconocimientos laborales

No necesariamente tienen que ser económicos, pueden tratarse de un beneficio extra como vales de despensa o gasolina, suscripciones a gimnasios, días extra de vacaciones o algo tan sencillo como un correo agradeciendo el esfuerzo laboral realizado.

El liderazgo estratégico y motivador acelera el proceso de empoderar a los colaboradores.

La capacitación es esencial para el empoderamiento laboral

Las empresas que entienden a la capacitación del personal como un deber corporativo, son las que tienen mayores probabilidades de crecimiento y dominio de un sector comercial. Al dotar a los equipos de trabajo con nuevas habilidades y conocimientos, se desarrollan aptitudes necesarias para abordar los retos del mundo empresarial como la globalización.

Organizaciones de todo el mundo están volteando a ver nuevos mercados ubicados en diversos puntos geográficos para llevar sus productos y servicios o encontrar aliados comerciales que los apoyen en temas de distribución o logística.

Para aprovechar esta oportunidad se requieren equipos laborales con la capacidad de comunicarse en otro idioma.

Si una organización opera con colaboradores que dominen más de un idioma aumenta su posibilidad de ser más competitiva y relevante en su industria. Por esta razón, la empresa debe ser

una parte activa en la mejora de las habilidades profesionales de sus integrantes y apostar por invertir en capacitarlos de forma continua y con el apoyo de expertos en la enseñanza.

Berlitz es una institución educativa que cuenta con más de 140 años de experiencia en la instrucción de idiomas, tanto para individuos como para equipos de trabajo.

Una de las razones de su trayectoria ininterrumpida es que Berlitz ha entendido las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Por tal, ha lanzado una nueva forma de estudiar completamente autodidacta: Berlitz On Demand.

En esta modalidad el estudiante aprende con el apoyo de herramientas tecnológicas interactivas que agilizan su aprendizaje con la ventaja de hacerlo a la hora y día que le sea más fácil. Siempre de la mano de un equipo de docentes expertos en la enseñanza de idiomas.

Cuando un colaborador se involucra más con la empresa, se obtienen hasta el **21%** más de ganancias a nivel general.

*Fuente: estudio de la consultora en recursos humanos Haiilo.

Berlitz®

Berlitz es una empresa líder en la instrucción de idiomas y capacitación intercultural para ejecutivos. Con más de 145 años de experiencia y presencia en 70 países, nuestro compromiso es brindar una solución integral al nivel de las necesidades de cada empresa. Ofrecemos distintas modalidades de cursos y contamos con el portafolio de programas de comunicación más amplio del mundo, el cual se adapta al sector de la industria a la que pertenezca cada compañía.