

Empoderar y *desempoderar*: el gran desafío del liderazgo empresarial

Dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para el año 2030 se encuentra el de la “**Igualdad de género**”. Propiamente, este objetivo estipula la necesidad de “**lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**”. Creo que el ejercicio igualitario de poderes entre personas es la clave para el logro de la equidad, más allá de hacer distinciones de género; y que, sin un compromiso de liderazgo social y ético de las organizaciones y las empresas, resulta imposible lograr esa igualdad de poderes.

¿Qué significa empoderar? La *RAE* define empoderar como verbo transitivo de dos maneras: “*hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido*”, y “*dar a alguien autoridad, influencia o conocimiento para hacer algo*” De acuerdo con esta definición, la acción de empoderar implica un sujeto al que se le dota de poder, y otro que transmite ese poder. Tenemos así dos sujetos, uno activo que concede poder y otro pasivo al que el poder le es concedido. Buscar “hacer poderosos” o “dar poder” a un grupo social (como “todas las mujeres y las niñas”) es en razón, según la definición, de que han sido “desfavorecidos” en lo que concierne al ejercicio del poder. El desfavorecimiento se advierte sobre la naturaleza del poder que se invoca en la definición, a saber, las limitaciones que enfrenta este grupo “para hacer algo”. Así, el concepto de poder no está limitado al significado weberiano de dominación, en donde el poder significa que una persona o grupo social está sometido a la imposición de una voluntad externa y ante la cual, por diversos motivos (como la violencia), se someten. Implica también un significado más positivo, podemos decir, relacionado con la capacidad y facultad para realizar por voluntad propia un propósito o fin. El verbo empoderar alude al poder en estos dos sentidos, por lo menos: imposición coercitiva y hacer uso de la libertad.

Entendido de esta manera, empoderar señala de suyo una relación asimétrica de poder. Pues el individuo o grupo activo tiene una autoridad dominante sobre el individuo o grupo pasivo —uno somete y otro es sometido—, y porque el individuo o grupo activo ejerce una libertad que el grupo pasivo no ejerce —uno está facultado y habilitado para hacer “algo” y el otro no. Para empoderarse, el individuo o grupo pasivo requiere que el grupo activo le conceda *poder* para *hacer algo* y le *libere* del sometimiento y la coacción. El individuo o grupo activo tiene el

poder del poder. En efecto, tiene el poder tanto para dar poder como para negarlo. Por su parte, cualquier grupo desfavorecido que sea el objeto del empoderamiento tiene el poder que se le cede, pero no el poder para incidir sobre qué tanto poder el individuo o grupo privilegiado le otorga para no ser dominado y para ejercer su libertad. En este sentido, el grupo pasivo que es denotado con el verbo empoderar carece del poder para que el grupo activo empodere. Desde esta definición, el empoderamiento no puede ser un fin en sí mismo porque no equivale a la igualdad plena de poderes. Solo tiene sentido tomarlo como valor dentro del contexto de las sociedades contemporáneas cuando reconocemos su dramático problema de inequidad: que los logros sociales, económicos, educativos, políticos, culturales, deportivos, etc., de una grandísima proporción de la mitad de la población (mujeres) se han llevado a cabo a costa de lo que la otra mitad (hombres) no permite o no ha permitido ceder.

El objetivo de “empoderar a todas las mujeres y las niñas”, siguiendo la definición que nos ocupa, nos da evidencia de dos grandes pendientes humanos: primero, lograr lo que el verbo empoderar persigue, o sea, favorecer autoridad y libertad a las mujeres y las niñas; y segundo, que la acción de empoderar se convierta, no obstante lo primero y simultáneamente, en algo vergonzoso y deplorable porque implica siempre que un individuo o grupo goce el injustísimo *privilegio* de conceder o no poder a otro.

En cuanto que las organizaciones y las empresas gozan de poderes coercitivos o autoritativos y de una libertad jurídica para hacer, son ellas las que tienen que tomar este objetivo más que en serio. Es claro que entre individuos humanos particulares los poderes se ejercen a menudo muy asimétricamente. Pero la asimetría de poderes es mucho más aguda, en las sociedades capitalistas actuales, cuando enfrentamos instituciones y corporaciones contra individuos y grupos de personas que carecen de la autoridad económica, social, política y jurídica de aquellas. Las y los líderes empresariales y organizacionales tienen la menuda tarea de combinar sabiamente la capacidad de empoderamiento y *desempoderamiento* a la vez.

Finalmente, una propuesta de una política de trabajo en este sentido es incentivar y promover talleres sobre deconstrucción y construcción de poderes. Por ejemplo, para el caso de la deconstrucción y el desempoderamiento, llevar a cabo talleres de trabajo dentro de la empresa sobre lo que hemos dado por sentado de lo correspondiente a lo femenino y lo masculino, en donde prevalezca una reflexión crítica sobre la ontología predominante de lo *viril* y las *virtudes*

que han acompañado a esa concepción milenaria de lo masculino desde la cual se han construido nuestros caracteres y roles de género. Y para el caso del empoderamiento y otorgamiento de poder, construir una cultura laboral en donde las jerarquías y distinciones de personas con estatus de 'jefas' y 'empleadas' se minimicen en favor de una horizontalidad cooperativa.

Referencias:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Cursivas añadidas. RAE, <https://dle.rae.es/empoderar>. En su entrada panhispánica, la misma RAE define empoderar, calcado del verbo inglés *empower* como “conceder poder [a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente] para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida”. Cursivas añadidas. <https://www.rae.es/dpd/empoderar>

Para Weber, el poder (*Macht*) consiste básicamente en la imposición de la voluntad de uno o de un grupo frente a la resistencia de otros, y entiende a la dominación (*Herrschaft*) como un subgrupo del poder. En la dominación, quien detenta el poder impone su autoridad sobre una persona o grupo subordinado hasta el punto en que éste, por voluntad propia, convierte la orden del grupo o individuo dominante en obediencia.

Aquí el poder no significa la relación que existe entre dominantes y dominados, sino se refiere a la libertad para hacer.

Sobre el autor:**Francisco Javier Iracheta Fernández**

Doctor en Filosofía. Profesor de cátedra de humanidades y negocios de la UDLAP. Pertenece al SNI (nivel 1), y es también consultor filosófico de la APPA (Asociación Norteamericana de Practicantes Filosóficos, por sus siglas en inglés). Realizó sus estudios doctorales en las universidades de Bielefeld en Alemania y la UNAM, en la Ciudad de México. Sus áreas de especialización docente e investigativa son la historia de la filosofía moral y política moderna, la didáctica de la ética y la ética aplicada a profesiones y empresas. Sus actividades de consultoría se centran en la capacitación de ejecutivos y personal colaborativo empresarial para la mejora de la ética organizacional y el apoyo para la realización de códigos éticos. Ha participado en estancias de investigación y cursos curriculares diversos en las universidades de Berkeley, USA; DEUSTO, País Vasco; Heidelberg, Alemania, y Waterloo, Canadá.

Contacto:

francisco.iracheta@udlap.mx