

**EMPOWERMENT COMO MODELO DE GESTÃO ESTRATÉGICA: ATUANDO
EFICAZMENTE NO ALCANCE DO SUCESSO EMPRESARIAL**

Nome Completo: Leandro Januário da Silva e Márcia Batista Araujo

Email: leandroj.dasilva@hotmail.com.br e marciabatistaaraujo@outlook.com.br

JUAZEIRO DO NORTE –CE

2018

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pilares do Empowerment	10
Figura 2 - Vantagens da aplicação do Empowerment	11
Figura 3 - Etapas para uma boa implantação do Empowerment	12

SUMÁRIO

Introdução.....	4
Objetivos.....	4
Geral	4
Específicos.....	4
Revisão Bibliográfica	5
Metodologia	8
Análise Bibliográfica – Mapas Conceituais	10
Considerações Finais	13
Referências.....	14

INTRODUÇÃO

O termo empowerment vem sendo muito utilizado no mundo corporativo atual, vem do verbo inglês empower e significa “empoderamento”, este se refere a um modelo de gestão estratégica que busca uma mudança no que diz respeito as lideranças, delegando tarefas e responsabilidades a mais pessoas como forma de descentralizar o poder, o compartilhando.

A boa aplicação do modelo de gestão estratégico empowerment acarreta consigo diversos benefícios a organização que a adere, com a promoção de maior autonomia dos funcionários, que não necessitarão esperar pela resposta de decisão do seu líder, os processos empresariais se tornam menos burocráticos e mais rápidos, e, por outro lado os colaboradores se tornam mais motivados e engajados a exercerem suas funções e, assim, cooperam no alcance dos objetivos e metas organizacionais.

Porquanto existam benefícios ao se integrar o modelo de empowerment, sua implantação demanda mais esforços do que aparenta, tanto por parte dos líderes quanto dos funcionários que irão fazer parte do processo de decisão ativamente. O compartilhamento de responsabilidades pode ser fracassado quando não se oferece juntamente, as condições adequadas, tal como pode ser falho quando os colaboradores não possuem a maturidade profissional para compreensão de seu papel no processo.

Quando o ambiente e os recursos humanos – chaves para o bom decorrer dos processos empresariais – se harmonizam, compreende-se que seja possível e bastante vantajosa a implementação do empowerment.

OBJETIVOS

GERAL

Compreender como o empowerment aplicado corretamente pode ser um método eficaz no alcance do sucesso organizacional.

ESPECÍFICOS

- ✓ Conceituar empowerment;
- ✓ Demonstrar vantagens de sua aplicação;
- ✓ Conhecer etapas de uma boa implementação do empowerment

- ✓ Relacionar a aplicação do empowerment ao alcance do sucesso empresarial.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O empowerment, como tratado anteriormente na introdução, é um modelo de gestão estratégica que se baseia na divisão e compartilhamento de responsabilidades, quando os próprios funcionários, mesmo sem possuir uma posição de liderança oficialmente, podem vivenciá-la, participando ativamente nas decisões.

O termo vem do verbo empower, de origem inglesa e significa na sua forma mais literal: empoderamento, mas suas definições podem ser mais vastas, como “descentralização de poderes” ou “transferência de poder”, o que faz sentido ao se considerar que as empresas que o incorporam dão maior autonomia no processo de decisão aos seus colaboradores.

O empowerment se distingue totalmente da atribuição de Taylor na administração científica, a visão microscópica do homem. Segundo Chiavenato (2004) o pai da administração científica abordava o empregado individualmente, ignorando que este é um ser humano e social. Taylor considerava que a excelência do trabalho provinha da padronização dos métodos e movimentos junto a cooperação obrigatória e que a gerência era quem tinha o dever de impor os padrões e forçar essa cooperação. Aos funcionários cabia apenas a obediência para a realização de seus trabalhos, pois estes na visão de Taylor eram preguiçosos e incompetentes.

Já o empowerment, ao delegar maiores poderes e responsabilidades aos funcionários, gera uma maior autonomia e versatilidade aos mesmos, sendo um modelo de gestão que contraria uma das maiores críticas que são atribuídas à administração científica. Se considera que a valorização do capital humano e seu empoderamento seja mais vantajosa à organização que possuirá colaboradores mais motivados na busca dos objetivos da própria, pois eles terão o sentimento de pertencimento nesse alcance, tomando as realizações da empresa como as suas próprias.

Perland (2011), dita quatro pilares do empowerment, esses são:

- ✓ O poder, quando se delega as responsabilidades e autoridade necessária as pessoas, se está demonstrando confiança nela e nas suas habilidades;

- ✓ A motivação, quando se trabalha com o reconhecimento e a recompensa e também, quando se permite que as pessoas se sintam fazendo parte do processo e não se tendo apenas a relação de manda-obedece, os funcionários se sentem mais instigados a realizarem o trabalho;
- ✓ O desenvolvimento, quando se oferece capacitação, informações e conhecimento aos colaboradores, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional aos mesmos e a aquisição de novos talentos para a organização;
- ✓ E por fim, a liderança como um dos pilares mais importantes, se proporciona um estilo de liderança mais livre, onde pessoas que não possuem cargos oficialmente de liderança, mas podem vivenciar experiências em que detenham poder de decisão, e isto, abre novos horizontes na organização.

Em outra perspectiva, Adami (2014, p.116) declara que:

“Enquanto gestores de organizações tradicionais não fazem isso, por, entre outras razões, medo de perder o poder, as organizações que querem se manter competitivas entendem o valor de delegar poder. Quando os empregados estão envolvidos de verdade com as decisões, eles também se comprometem com o sucesso da empresa”.

Apesar de ser um modelo de gestão relativamente novo, os benefícios de se trabalhar com o empowerment são numerosos, sendo assim Cabral (2017) aborda as principais vantagens da adequação do empowerment as organizações, sendo elas:

A redução da burocracia, com a descentralização das responsabilidades, se reduz tempo, quando o colaborador detém uma certa autoridade e pode tomar decisões sem esperar pela aprovação de seus superiores, os processos são desburocratizados. E isto é vantajoso para as empresas porque em um mercado em constante mudança, que demanda cada vez mais rapidez e assiduidade, a capacidade de resposta de uma organização é de extrema importância para sua sobrevivência, esta vantagem é definida como potencial competitivo.

A satisfação dos colaboradores é um dos benefícios mais percebidos na prática do empowerment, a averiguação que os profissionais da atualidade busquem além de um salário bom, a qualidade de vida e satisfação profissional, capacidade de aprendizado e de crescimento. Organizações que tenham essa perspectiva em sua cultura são passíveis de possuírem funcionários mais motivados e satisfeitos em trabalharem na mesma (CABRAL, 2017).

Em conformidade com Adami (2014, p. 117) “esse envolvimento de todos os empregados também ultrapassa a questão profissional, criando um vínculo emocional muito grande entre aqueles que querem contribuir para o sucesso do negócio”

Em outra perspectiva, o reconhecimento de talentos se torna propício com o modelo de empowerment, pois, é possível perceber colaboradores que lidam com determinada situação de forma habilidosa, mesmo sem ser de sua área ou sua função, graças a autoridade ofertada. O compartilhamento de responsabilidade também pode ser visto como um teste, onde se pode reconhecer potenciais. A fidelização dos clientes também é uma área beneficiada, já que com o empowerment, os funcionários os quais o contatarão se encontrarão mais preparados, lidando melhor com dúvidas e eventuais problemas que possam surgir (CABRAL, 2017).

No que confere a implantação do empowerment, conforme Mills (1996) apud Araujo (2006) uma boa implementação do programa de empowerment segue uma série de etapas, estas:

Etapa 1 – tolerância a erros

Entende-se que o compartilhamento de poderes e responsabilidades são passíveis de erros, sendo assim não cabe em um bom processo de empowerment culpabilizar os funcionários que venham a cometê-los, e sim buscar o aprendizado com os erros e a melhoria contínua com foco na excelência.

Etapa 2 – desenvolver confiança

É uma etapa fundamental ao bom desenvolvimento do empowerment, o empoderamento induz a confiança, respaldando no funcionário o sentimento de propriedade, de que ele faz parte realmente da organização e é capaz de participar ativamente nela, reconhecendo que é também responsável pelo bom andamento da organização.

Etapa 3 – visão

A visão compõe a base da organização, juntamente da missão e valores, e determina os objetivos organizacionais, pois todas ações tomadas pela empresa tem como pilar a sua visão. Neste caso, é crucial que para uma boa aplicação do empowerment, ela seja conhecida por todos os funcionários, pois segundo Araujo (2006) ela alinha e unifica cada um em uma mesma direção.

Etapa 4 – fixação de metas

As metas são um destrinchamento dos objetivos, logo da visão, idealizadas com base na missão, ou seja, o alcance das metas leva ao alcance dos objetivos e conseqüentemente à visão, e as metas são o que demonstra quais caminhos seguir em rumo ao sucesso empresarial.

Etapa 5 – avaliação

Nesta etapa se relaciona o planejamento a sua real realização, averiguando e se pensando em formas de correção de eventuais falhas encontradas no processo. É uma das etapas mais importantes, pois seu feedback promove a melhoria dos processos.

Etapa 6 – motivação

E como última etapa têm-se a motivação, se compreende que funcionários motivados venham a realizar melhor suas tarefas, assim, as empresas que procuram implementar o empowerment necessitam originar ações que venham a brotar essa motivação em seu capital humano, a técnica da energização, por exemplo, por mais simples que possa parecer, já pode motivar o pessoal. Entretanto, o reconhecimento e o ambiente são fatores impactantes nessa promoção da motivação; prêmios, recompensas salariais e oportunidade de crescimento são aspectos importantes a se trabalhar para atingir a motivação no ambiente de trabalho, e se torna mais favorável a implantação do empowerment nesse caso.

Diante do exposto, se confere que o empowerment seja vantajoso as organizações, e sua boa implementação seja de grande valia para se conquistar o sucesso empresarial, por meio da realização de metas e objetivos.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente estudo foi a pesquisa bibliográfica, a qual contou com definições de diversos autores proporcionando uma maior compreensão ao tema proposto. “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2008, p.69).

A contemplação de autores foi de extrema importância na concepção do estudo, pela leitura é possível relacionar conceitos diversos e se abordar o mesmo tema por uma perspectiva diferente, sendo assim, o método bibliográfico foi bastante pertinente a pesquisa.

Pois conforme Gil (2008, p.69) “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Com o objetivo de propor uma melhor visualização de alguns pontos relevantes abordados na revisão bibliográfica, foram elaborados mapas conceituais relacionando os conceitos de empowerment ao alcance do sucesso empresarial.

ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA – MAPAS CONCEITUAIS

A partir da análise bibliográfica se fez possível elaborar 3 mapas conceituais, os quais permitem uma melhor compreensão do tema.

A Figura 1 representa os pilares do empowerment, segundo Perland (2011), os quais consistem na delegação do poder, a promoção do capital humano dentro da organização assim como o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, e a autonomia e capacidade de liderança.

Figura 1 - Pilares do Empowerment

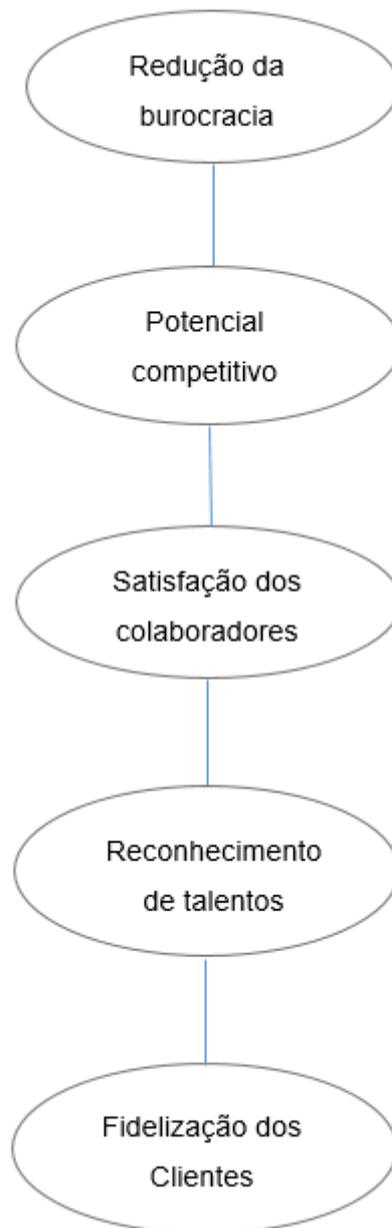


Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Já a Figura 2 exhibe as principais vantagens da implantação do empowerment, de acordo com Cabral (2017), contemplando as melhorias que podem ser ocasionadas com a prática do empoderamento, onde o método de gestão afeta os processos da organização; assim, se reduzindo a burocracia, se aumenta consequentemente o potencial competitivo da organização, a qual tem uma melhor capacidade de resposta ao mercado, a satisfação dos colaboradores leva a uma maior autonomia dos mesmos e potencializa o reconhecimento de talentos dentro da

empresa, e todos os aspectos anteriores auferem na fidelização dos clientes, que lidam com uma empresa menos burocrática e funcionários mais confiantes e preparados.

Figura 2 - Vantagens da aplicação do Empowerment

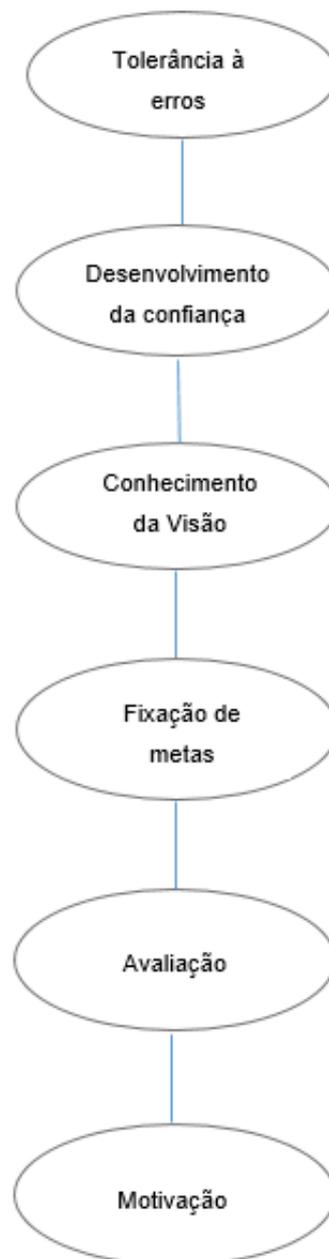


Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Como demonstrado na Figura 2, existem vários benefícios à organização que adere ao empowerment, porém em concordância com Mills (1996) apud Araujo (2006), uma boa implantação deve seguir uma sequência de etapas dispostas na Figura 3, estas etapas se baseiam no entendimento que eventuais erros possam ser tolerados, os funcionários devam se sentir confiantes e conhecer a visão da

empresa tal como suas metas para apresentarem melhores resultados, os processos devem ser avaliados, se percebendo assim se o que foi planejado está de fato ocorrendo, e o reconhecimento das pessoas pela organização seja trabalhado continuamente como forma de gerar motivação do capital humano que então buscará o alcance dos objetivos organizacionais como os seus próprios.

Figura 3 - Etapas para uma boa implantação do Empowerment



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, observou-se que apesar de ser um termo novo o Empowerment seja um modelo de gestão eficaz no que concerne a busca do sucesso empresarial. Trabalhando a delegação de tarefas e autonomia, o modelo propicia a motivação no ambiente de trabalho, o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, acarreta vantagens como o aumento do potencial competitivo e o reconhecimento de talentos dentro da própria organização.

Os procedimentos metodológicos foram de extrema importância na concepção do estudo, pois a abordagem de autores possibilitou uma melhor compreensão sobre o tema, enquanto os mapas conceituais traduzem pontos relevantes tratados na revisão bibliográfica e sua análise permite relacionar os conceitos do empowerment a prática empresarial, assim como ao alcance do sucesso organizacional. Assim, entende-se que os objetivos estipulados no início do estudo foram alcançados.

REFERÊNCIAS

ADAMI, E. **Gestão de talentos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

ARAÚJO, L. C. G. de. **Organização, sistemas e métodos e as modernas ferramentas de gestão organizacional**: arquitetura organizacional, benchmarking, empowerment, gestão pela qualidade total, reengenharia. São Paulo: Atlas, 2001.

CABRAL, D. **Empowerment**: entenda a importância dessa estratégia. 2017. Disponível em: <<http://blogespecializacao.fdc.org.br/empowerment-entenda-a-importancia-dessa-estrategia/>>. Acesso em: 10 de nov de 2018.

CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. São Paulo: CAMPUS, 7ª Edição, 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

PERLAND, G. **Empowerment** – o que é e como funciona. Sobre Administração. 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/empowerment-o-que-e-e-como-funciona/>>. Acesso em: 10 de nov de 2018.