

18 a 20
de outubro

9º Fórum Rondoniense De Pesquisa

Inovações tecnológicas e os desafios na
Educação, Saúde e Diversidade.



SÃO LUCAS
JI-PARANÁ - RO

Afya

Liderança: impacto positivo do líder na gestão de pessoas

Ângelo Moura Araújo^{1*}, Clara Novais², Kevin Silva³, Marcia Cristina Teixeira⁴

¹Acadêmico do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: angelomoura@live.com

²Acadêmica do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: claracosta1206@gmail.com

³Acadêmico do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: silvaadm1998@gmail.com

⁴Docente do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR - Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: marcia.foganca@gmail.com

1. Introdução

Dever de todo líder é preparar o caminho e ajustar se for preciso, a fim de conduzir sua equipe ao objetivo. Empresas que são feitas para vencer compreendem que para obter sucesso precisam de uma liderança eficaz dotada de autodesenvolvimento e uma equipe que esteja unida e que tenha boa comunicação.

Segundo Dahl:

Os líderes, muitas vezes, não entendem que precisam primeiro se desenvolver e liderar a si mesmos antes mesmo de tentar liderar os outros. O autodesenvolvimento contínuo é a chave para ser um líder eficaz do século XXI. Você deve entender primeiro sua própria natureza multidimensional, o que significa esforçar-se constantemente para se desenvolver nas bases social, intelectual, espiritual, física e emocional. Você está em constante evolução, esteja ciente disso ou não, e essa evolução precisa ser consciente e intencional. Antes de mais nada, os verdadeiros líderes se conhecem muito bem — possuem autoconsciência. Passam um tempo buscando entender seus pontos fracos e limitações e, em seguida, trabalham com diligência para resolvê-los e superá-los continuamente. Dahl, 2021, p. 19.

A influência que um líder exerce dentro de uma empresa é um fator primordial para o crescimento ou declínio de uma equipe pois, se não existir um ambiente positivo, o resultado de uma empresa pode ir por água abaixo.

A liderança se resume à capacidade de reunir pessoas para resolver os problemas mais urgentes em questão, obter um lucro justo e trabalhar para tornar nosso mundo um lugar melhor, quer isso signifique “melhor” na criação de um produto/serviço socialmente responsável ou para lidar com mudanças climáticas, poluição, bem-estar econômico, direitos humanos, condições de vida ou mesmo com a paz mundial. Perdemos de vista o fato de que o papel de um líder não é servir a si próprio, e sim servir as outras pessoas. Dahl, 2021, p. 19.

Segundo Mackey 2021 Ao menos parte da resposta envolve um segredo importante e subestimado para transcender nosso nível de talento individual: uma equipe fantástica. Ao lado de cada um desses indivíduos bem-sucedidos, existe um grupo incrível de pessoas talentosas que complementam os pontos fortes do líder e compensam seus pontos fracos.

Grandes empresas que têm uma representatividade alta no mercado mundial, tem bons líderes que sabem como conduzir uma gama de profissionais para levar a empresa

a patamares altíssimos. Como Jack Welch fez quando foi CEO General Eletric por 20 anos fazendo com que a empresa através de sua liderança chegasse ao topo. Sua liderança positiva mudou a vida de muitas pessoas.

Somos positivos porque a vida pode ser dura. Liderança positiva nada tem a ver com falsa positividade. Mas tem tudo a ver com coisas concretas que tornam grandes os grandes líderes. Pessimistas não mudam o mundo. Críticos escrevem palavras, mas não descrevem o futuro. Derrotistas fixam-se nos problemas em vez de tentar resolvê-los. A história demonstra que são os otimistas, os confiantes, os sonhadores, os realizadores e os líderes positivos aqueles que mudam mundo. O futuro pertence aos que creem nele e, com confiança, resiliência, positividade e otimismo superam todos os desafios para construí-lo. GORDON, 2018. p. 17

Ainda segundo Gordon, um líder positivo conduz uma cultura positiva na empresa.

É necessário que você crie uma cultura positiva que injete vitalidade e coragem nas pessoas, promova relacionamentos conectados, forme ótimas equipes, capacite e fortaleça seu pessoal para aprender e se desenvolver, e dê condições para que os membros da equipe deem o melhor de si em suas atividades profissionais. Cultura não é apenas alguma coisa; é tudo. A cultura conduz expectativas e crenças. Expectativas e crenças levam a comportamentos. Comportamentos conduzem a hábitos. E hábitos criam o futuro. Tudo tem início na cultura que você cria e implementa na organização. É aí o ponto de partida de todos os êxitos e ótimos resultados. GORDON, 2018. p. 22.

O objetivo desse resumo é evidenciar a importância de uma gestão qualificada para a organização. Analisar as mudanças drásticas no resultado de uma empresa causada pela influência de um líder positivo.

Averiguar como líder do futuro deve gerenciar sua equipe visando manter os colaboradores motivados dentro de um ambiente positivo, proporcionando crescimento e autonomia de todos.

2. Materiais e métodos

Para Marconi e Lakatos (2022), o propósito da atividade científica é encontrar a verdade, mediante a validação de teorias, que por sua vez, conectam a realidade à teoria científica, buscando explicar a realidade para tomar decisões informadas. Onde o cientista pode ser auxiliado em suas decisões ao se alcançar conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido e detectando erros.

Segundo Gil, é importante planejar a pesquisa de modo com que se consiga uma abordagem ordenada dos processos ao longo da pesquisa.

O delineamento refere-se à estratégia global adotada pelo pesquisador para integrar os diferentes componentes do estudo da pesquisa maneira coerente e lógica, garantindo o efetivo tratamento do problema e a consecução de seus objetivos. Constitui o modelo para a coleta, análise e interpretação dos dados. Deve, portanto, ser elaborado de forma a possibilitar uma abordagem ordenada dos procedimentos a serem adotados ao longo do processo de pesquisa. (Gil. 2019. p 55)

A estratégia adotada nesta pesquisa será o método de pesquisa mista que é composto pelas pesquisas qualitativas e quantitativas.

As pesquisas quantitativas caracterizam-se pela utilização de números e medidas estatísticas que possibilitam descrever populações e fenômenos e verificar a existência de relação entre variáveis. As pesquisas qualitativas, por sua vez, caracterizam-se pela utilização de dados qualitativos, com o propósito de estudar a experiência vivida das pessoas e ambientes sociais complexos, segundo a perspectiva dos próprios atores sociais. (Gil, 2019, p 57)

Se vê a necessidade de um método de pesquisa mista porque, para a análise, será necessárias informações quantitativas e qualitativas para reunir informações necessárias com a finalidade de entender como funciona o programa de cargos e salários dentro da empresa atualmente, e através de formulários e entrevistas, entender quais são as expectativas dos colaboradores para que consigamos, a partir daí, desenvolver um planejamento adequado para o cenário atual.

Serão utilizadas como instrumento de coleta de informações e dados para a pesquisa: Entrevistas individuais com os colaboradores do setor da área estudada e seus líderes e formulários para obtenção de dados complementares.

A entrevista é reconhecida como uma das técnicas mais importantes para a coleta de dados em pesquisas qualitativas. E também uma das mais curiosas, pois caracteriza-se por uma relação social muito atípica: duas pessoas, que provavelmente não se conhecem, falam por um tempo relativamente longo e depois se separam para não mais se reverem. (Gil, 2021, p. 95).

Outro instrumento de coleta que será utilizado é o método de formulário.

Em geral, para checar a validade do questionário e verificar sua contribuição à pesquisa, o pesquisador elabora um pré-teste, que se constitui na aplicação dele a algumas pessoas. Constando alguma falha, reelabora questões, tamanho, formato, número de questões, escolha dos participantes etc. As perguntas veiculadas no questionário classificam-se em abertas e fechadas. Estas últimas podem ser dicotômicas (sim, não), tricotômicas (sim, não, não sei) ou de múltipla escolha. Entre as preocupações de quem elabora um questionário estão: conteúdo adequado das perguntas, vocabulário acessível, número de perguntas, necessidade de contornar perguntas embaraçosas, ordem das perguntas. O pesquisador ainda pode se servir de formulários, em que se submete o entrevistado a responder rapidamente a algumas questões (Marconi e Lakatos, 2022, p. 323)

3. Resultados e Discussões

Segundo Maximiano (2012). A capacidade de liderar é importante para todos os que dirigem equipes. Cada figura de liderança tem objetivos, cuja realização depende de sua equipe. Desempenhando papel tão importante nas organizações de todos os tipos, a liderança recebe grande atenção dentro do enfoque comportamental na administração.

O líder influencia a organização uma vez que ele se torna o espelho para toda a empresa, suas ações, comportamentos e visão de futuro transmitirão uma mensagem para seus liderados. Ou seja, ele pode ser seguido ou odiado, tudo vai depender do impacto que sua liderança vai trazer para empresa.

A cultura de uma empresa geralmente é baseada pelos princípios e caráter de seu dono, ou seja, a forma como ele pensa determina as condutas e como vai se comportar no mercado e na sociedade.

As ações do líder podem elevar empresa de patamar, como pode também levar à falência. Segundo Maximiano (2012), a capacidade de lidar com eficácia, portanto distingue os administradores dos meninos. Quando um líder resiliente procura sempre manter um ambiente positivo para seus colaboradores, executando um trabalho acima da média e superando as expectativas, isso vai diferenciando-o dos demais.

O impacto que a influência de um líder traz para crescimento de uma equipe é algo fundamental, pois o líder que procura valorizar o que cada liderado tem de melhor e contribui para seu crescimento, faz com que esse líder seja mais admirado ainda. Antes de se tornar um líder seu sucesso é seu próprio crescimento, quando se tornar um líder o crescimento de sua equipe é seu crescimento. Quando esse exemplo é aplicado dentro de uma empresa, o líder deve mostrar o caminho para que seus liderados possam seguir em frente, e sempre que precisar ajuda-los a atingir o objetivo.

Os grandes líderes mantêm pessoas centradas em levar a organização para o futuro ideal, motivando-as para superar quaisquer obstáculos que existam no caminho. Quando se pensa numa liderança voltada para os próximos anos, vê-se muito a tecnologia ganhando força e muitas pessoas passaram a trabalhar em Home-Office após Covid-19, por trás de toda tecnologia existem seres humanos. Mesmo com todas mudanças o trabalho que um líder tem vai ser o mesmo. Mesmo muito trabalho de forma diferente todo o trabalho que existe desde que mundo e mundo vão continuar existindo.

Segundo Chiavenato (201), quando Jack Welch assumiu a General Electric em 1981, encontrou uma empresa burocratizada e voltada para seu interior. Welch sinalizou os esforços iniciais para renovação da cultura organizacional em um programa 10 anos de inovações, que considerando um dos mais agressivos da história das empresas. Sintomaticamente, Welch começou queimando o Blue Books da GE – o guia de treinamento gerencial da empresa. Os tradicionais programas de treinamento focavam apenas em análises e habilidades. Trabalhando em conjunto com diretor de treinamento de Michigan, Welch impôs a abordagem de aprendizagem por ação. Os 3500 executivos da GE em equipe devem resolver os problemas de negócios da companhia. Problemas como o mercado financeiro da Índia ou como competir com as concorrentes, como Electrolux, Toshiba ou ABB Asea Brown Boveri, passaram a ser ventilados nos novos programas de desenvolvimento de pessoal. No final de cada mês, cada equipe mostrava as soluções a Welch e a diretoria da GE. Refletindo o imperativo da competição global, os executivos-estudantes da GE passava pela livraria, aprendiam fazendo e iam para o aeroporto enfrentando o mundo por meio de entrevistas e pesquisas.

4. Considerações finais

Mundo está evoluindo muito rápido, para uma empresa conseguir ser líder de mercado nessa nova era, é preciso que tenha uma liderança eficaz e que seja capaz de liderar dando exemplos positivos, a fim de extrair o melhor de cada colaborador.

Vivemos numa época em que para um líder ser bem-sucedido precisa se atualizar. Empresas feitas para vencer, procuram aderir a essa mentalidade. O papel do líder nesse cenário é conduzir as pessoas, mostrar o caminho e dar a elas liberdade para fazer seu trabalho da melhor maneira possível.

Segundo Jack e Welch (2016) antes de se tornar um líder o seu crescimento será seu próprio sucesso, a partir do momento que você se torna um líder, o trabalho que sua equipe desenvolve será seu próprio crescimento e naturalmente seu sucesso.

Esse projeto visa mostrar que o líder que conduz sua equipe num ambiente positivo tem mais chance de obter sucesso.

5. Referências

CHIAVEANATO I. Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações 4. Ed. Barueri, SP, 2014. Acesso em: 02 out. 2023.

DRUKER P. People and Performance. São Paulo. Editora Harvard Business Review, 2007.

GIL, Antonio C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 7ª edição. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 07 out. 2023.

GONCALVES, E.P. Iniciação a Pesquisa científica 3. editora Campinas Alínea, 2003.

Jose. A Liderança como Ferramenta de Motivação e Crescimento da Equipe de Vendas: 2017 <https://administradores.com.br/artigos/o-conceito-do-varejo-e-a-importancia-da-tomada-de-decisao>.

MACKEY, John; MCINTOSH, Steve; PHIPPS, Carter. Liderança Consciente. Editora Alta Books, 2021. *E-book*. ISBN 9786555205169. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555205169/>. Acesso em: 07 out. 2023.

MAXIMIANO, A.C.A. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Atlas, 2012
WELCH J, WELCH S. O MBA da Vida Real. Como entender as regras do jogo, liderar uma equipe e vencer desafios. editora Sextante, 2016. Acesso em: 01 out. 2023.

MACKEY, John; MCINTOSH, Steve; PHIPPS, Carter. Liderança Consciente. Editora Alta Books, 2021. *E-book*. ISBN 9786555205169. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555205169/>. Acesso em: 07 out. 2023.

DAHL, Jean. Liderança Lean. Editora Alta Books, 2021. *E-book*. ISBN 9786555202335. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555202335/>. Acesso em: 07 out. 2023.

GORDON, Jon. O Poder da Liderança Positiva: Como e por que líderes positivos transformam equipes e organizações e mudam o mundo. Editora Alta Books, 2018. *E-book*. ISBN 9786555200430. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555200430/>. Acesso em: 07 out. 2023.