

Análise do resultado da aplicação e treinamento do programa “6 gestões do líder treinador”.

Adenilton Aparecido dos Santos¹, Márcia Cristina Teixeira²

¹Acadêmico do Curso de Administração. Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSL, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: admterra@bol.com.br

²Professora do Curso de Administração. Mestre em Estratégia e Organização. Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – UniSL, Ji-Paraná, RO, Brasil. Email: marcia.foganca@gmail.com

1. Introdução

Ao longo da história, a humanidade vem contando com a força e participação de grandes líderes para seu desenvolvimento, através de suas ações e influências sobre os outros, ajudaram a moldar o mundo tal qual o conhecemos, muitos serviram e servem de inspiração e mantêm seguidores até os dias de hoje. O mundo está vivendo mudança e tendências significativas, constantes e de alcance global devido à imediata troca de informações que compartilhamos. Muitas dessas mudanças e tendências são influenciadas pelas ações de pessoas que são verdadeiros líderes e autoridades em suas áreas de atuação.

A liderança ocorre quando há líderes que induzem seus seguidores à realizar certos objetivos que representem os valores e motivações, desejos e necessidades, aspirações e expectativas de ambos, a genialidade está na forma de como o líder enxerga o trabalho tanto seu quanto dos seus seguidores, é o uso da influência não coercitiva para dirigir as atividades de um grupo e leva-los à realização dos seus objetivos e sonhos. (Maximiano,2007, p.289). Segundo Chiavenato (2004, p.446) A liderança é de certa forma, um tipo de poder pessoal, possui a capacidade de influenciar pessoas em função dos relacionamentos existentes e que o estilo de liderança é algo que afeta diretamente os colaboradores e a maneira como eles se comportam no ambiente de trabalho, e que os bons líderes potencializam as boas regras e neutralizam as más, enquanto os maus líderes fazem o inverso. A liderança é necessária em todos os setores e tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um dos seus departamentos, é essencial em todas as funções da administração. Chiavenato (2020). Liderança pode ser definida como um processo pelo qual uma pessoa possa tentar levar os membros de uma organização, comunidade, ou política a fazer algo que ele deseja. Griffin e Moorhead (2014) definem liderança como sendo um processo e uma propriedade, como processo a liderança envolve o uso da influência não coercitiva, como propriedade a liderança é o conjunto de características atribuídas a alguém que as utiliza como forma de influência a levar as pessoas que estão ao seu redor a terem sucesso. (Marques,2016).

Modelo de Liderança Treinadora orienta sempre positivamente e enxerga na adversidade oportunidades de aprendizagem e crescimento, tem objetivos comuns com base na realidade. Por isso seus objetivos são sempre compartilhados com os outros, e suas atitudes e comportamentos tornam-se modelo de conduta para seus liderados, pois busca com determinação e coragem obter resultados previamente definidos. Produz resultados extraordinários com as pessoas, e não por meio delas, afastando o medo e agindo com a

certeza que suas forças e excelência irão trazer resultados necessários para o benefício de todos e transformar o mundo para melhor.

Está longe de ser perfeito e é exatamente a consciência da sua imperfeição que o torna mais humano, e lidera de forma extraordinária porque tomou a decisão de fazer um caminho diferente, de ouvir mais do que falar, do que perguntar mais do que dar respostas, de amar mais do que julgar, de perdoar mais do que condenar, utiliza todos os princípios do coaching para extrair das pessoas seu potencial infinito, dando segurança para que todos se desenvolvam e sempre estejam em aprendizado contínuo.(Claro,2013).

O presente trabalho possui como objetivo geral: Analisar o resultado da implantação e treinamentos contínuos do programa 6 gestões do líder treinador na empresa X. Para tanto foram necessários os seguintes objetivos específicos: Diagnosticar o desenvolvimento de pessoas na empresa X através do treinamento do programa “6 gestões do líder treinador; Analisar a eficácia após o treinamento do programa “6 gestões do líder treinador” na empresa X; Avaliar performance de equipes após o treinamento de Líderes, programa “06 gestões do líder treinador, o presente trabalho se propõe apresentar e constatar a eficiência de treinamentos específicos para desenvolvimento de lideranças e equipes de alta performance no varejo, é sabido que nos últimos anos o mercado vem ficando cada vez mais competitivo em todos os sentidos, preços, layouts, prazos, atendimento e qualificação de uma maneira geral. O cliente tem buscado instituições que respeite seus direitos tendo um ambiente acolhedor de confiança e que busquem ter relação duradoura com o mesmo.

2. Materiais e métodos

O pesquisador esteve inserido no cotidiano da equipe acompanhando o desenvolvimento e treinamentos das ferramentas aplicadas diariamente, acompanhou e fez comparativos dos relatórios de desempenho anteriores com os atuais fazendo o comparativo de evolução da unidade pesquisada com o da Regional.

Realizou-se dentro da unidade especificada, tendo a observação dos treinamentos aplicados e acompanhamento através de planilhas de resultados, fazendo o comparativo do período anterior a pandemia com o atual. Foi usado o modelo de pesquisa qualitativa e quantitativa, buscando um aprofundamento nesses dois modelos, se baseando nos dados fornecidos pela empresa Y, tendo a maior assertividade possível.

Explorado junto aos multiplicadores da regional pesquisada os dados anteriores aos treinamentos das 6 gestões do líder treinador, quais eram os números entregues pelas equipes de vendas, e após foi feito o comparativo com as mesmas equipes após a aplicação dos treinamentos contínuos e certificar das evoluções de cada time da regional pesquisada.

Explorado e buscado compreensão do método utilizado no desenvolvimento pessoal e profissional dos integrantes dos times através das 6 gestões do líder treinador e suas ferramentas estratégicas contidas dentro de cada gestão do método.

3. Resultados e Discussões

Foi percebido inicialmente pelo time de gerentes quando iniciaram o treinamento, que realmente algo havia mudado, comportamento dos seus gerentes regionais. Nesse momento inicial alguns poderiam até observar com olhar de desconfiança, o tratamento havia mudado

em todos os setores, e mudou para muito melhor. Várias experiências trocadas entre os líderes de cada time durante os 6 meses de treinamento, feedbacks e cases muito ricos e de grande ajuda para o crescimento de todos, deixando o entendimento que o treinamento contínuo veio para trazer um divisor de águas na organização, buscando equipe de alta performance valorizando primeiramente o capital humano entendendo e desenvolvendo pessoas em todos os níveis, pessoal, profissional.

Com o time de Regionais treinados e orientados para o treinamento contínuo e os diversos encontros dos grupos de gerentes para o desenvolvimento e evolução profissional de todos aos poucos e com bastante conteúdo, tanto prático e teórico os gerentes foram absorvendo. Os encontros de estudos eram efetuados uma vez por vez e durante 03 dias estavam todos envolvidos no aprendizado, após absorverem o conteúdo e colocarem em prática durante esses dias voltavam para suas unidades e colocavam em prática da mesma maneira que aprenderam, porém agora era diferente o gerente também mudou o tratamento com a seu time, agradecia mais, elogiava mais, orientava de maneira treinadora os métodos e ferramentas da qual adquiriu conhecimento nessa etapa.

A rotina de treinamentos para aplicação do método durou 6 meses, aprendia, voltava para suas unidades e replicava todo o conhecimento. A exemplo do olhar desconfiando inicial que também teve na equipe gerencial quanto ao método, se repetiu nos times das unidades, e no mesmo formato foi-se adquirindo a confiança que seria contínuo e que a mudança veio para melhorar com um todo. A partir do momento que todos passaram a mensurar o método como uma maneira vantajosa e mais fácil de entregar seus resultados os objetivos começaram a ficar com melhor entendimento para todos e totalmente atingíveis.

Várias experiências trocadas entre os líderes de cada time durante os 6 meses de treinamento, feedbacks e cases muito ricos e de grande ajuda para o crescimento de todos, deixando o entendimento que o treinamento contínuo veio para trazer um divisor de águas na organização, buscando equipe de alta performance valorizando primeiramente o capital humano entendendo e desenvolvendo pessoas em todos os níveis, pessoal, profissional.

4. Considerações finais

Esta pesquisa ainda está em andamento, e até o momento já foram analisados os relatórios de desempenho das equipes propostas, ainda faltam entrevistas diretas com maior profundidade com os multiplicadores do projeto as 6 gestões do líder treinador.

Em uma análise após o acompanhamento e verificação dos relatórios, foi possível identificar grande evolução diante dos números apresentados antes do projeto de treinamento contínuo da organização. Possível identificar o quanto tanto empresa quanto colaborador ganharam nesse modelo de gestão, clientes mais bem atendidos devido ao melhoramento profissional, qualidade de vida ao colaborador, saúde mental, maior ganho financeiro para colaborador e empresa, menor rotatividade, maior engajamento profissional e institucional.

5. Referências

BLANCHARD, Ken Liderança de alto nível – 3.ed. – Porto Alegre: Bookman, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto - Introdução à teoria geral da administração: – 10. ed., – São Paulo: Atlas, 2020.

CLARO, Marcela - Os segredos do líder coach: - São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

GRAHAM, R. Gibbs, Análise Qualitativa - Artmed Editora S.A., 2009.

LUCENA, Maria Diva da Salete - Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

MARQUES, José Carlos – Comportamento Organizacional – São Paulo, SP: Cengage, 2016.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças - A empresa inovadora e direcionada para resultados – São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Tiago Alves – Gestão da Mudança, Sucesso em Vendas, I título- Curitiba: Maxi Gráfica e Editora Ltda., 2017a.

OLIVEIRA, Tiago Alves – Gestão da Motivação, Sucesso em Vendas, I título- Curitiba: Maxi Gráfica e Editora Ltda., 2017b.

OLIVEIRA, Tiago Alves – Gestão do Método, Sucesso em Vendas, I título- Curitiba: Maxi Gráfica e Editora Ltda., 2017c.

OLIVEIRA, Tiago Alves – Gestão do Conhecimento, Sucesso em Vendas, I título- Curitiba: Maxi Gráfica e Editora Ltda., 2017d.

OLIVEIRA, Tiago Alves – Gestão do Resultado, Sucesso em Vendas, I título- Curitiba: Maxi Gráfica e Editora Ltda., 2017e.

OLIVEIRA, Tiago Alves – Gestão do Tempo, Sucesso em Vendas, I título- Curitiba: Maxi Gráfica e Editora Ltda., 2017f.