



FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LIDERANÇA:
DIFICULDADES DE LIDERANÇA NUMA EMPRESA
AUTOMOBILÍSTICA.

ANA PAULA BARBOSA ALMEIDA
ANDREIA DANIELE MONTEIRO DA COSTA
MARCELLA GLERIAMENDES BRITO

ANÁPOLIS

2014

ANA PAULA BARBOSA ALMEIDA
ANDREIA DANIELE MONTEIRO DA COSTA
MARCELLA GLÉRIA MENDES BRITO

LIDERANÇA:
DIFICULDADES DE LIDERANÇA NUMA EMPRESA
AUTOMOBILÍSTICA.

Trabalho apresentado à Faculdade Católica de Anápolis
para obtenção de diploma de graduação no Curso
Superior de Tecnologia em Gestão em Recursos
Humanos.

Orientador: Prof^o. Ms. Artur Vandré Pitanga

ANÁPOLIS

2014

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANA PAULA BARBOSA ALMEIDA
ANDREIA DANIELE MONTEIRO DA COSTA
MARCELLA GLÉRIA MENDES BRITO

Liderança: Dificuldades de liderança numa empresa automobilística.

BANCA EXAMINADORA

1. _____

2. _____

3. _____

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de vida, força, luz e alegria para todo o universo.

– Obrigado pela presença constante em nossas vidas, Senhor. É maravilhoso. Sobretudo, sentir a Tua presença a todo o momento e ser instrumento de vossa paz.

A nossa família pelo apoio, compreensão e por estarem sempre presente em nossas vidas.

Com muita admiração a todos (as) professores (as) pela atenção, paciência e dedicação em transmitir seus conhecimentos para que pudéssemos aprender o que sabemos hoje.

As minhas companheiras de estudos que compartilharam comigo nestes 2 (dois)anos, seus conhecimentos, incentivo e vontade de vencer.

Ao nosso orientador, Prof^oMs. Artur Vandr  Pitanga pela grandiosa dedica o e paciência em nos ouvir e ajudar nos momentos necessários, para a conclusão deste curso.

RESUMO

Este trabalho foi realizado para apresentar as dificuldades e como os líderes as manejam para a melhoria da organização no dia a dia, identificando as habilidades e atitudes que os mesmos têm, mostrando como eles deverão se portar diante os problemas enfrentados. Foi realizada uma pesquisa de campo, exploratória de cunho metodológico quantitativo, pois a mesma teve como objetivo identificar as características de um líder numa empresa automobilística, além de averiguar se os líderes são capazes de influenciar positivamente seus liderados mantendo-se sua postura, disciplina e iniciativa coerente com as metas da empresa trabalhada. Foram entrevistados 15 líderes de uma empresa automobilística no qual 60% nos mostraram que a principal dificuldade encontrada na empresa é o baixo comprometimento dos funcionários, isso se dá por falta de gratificações ou benefícios, por outro lado teve pouca divergência em como os líderes manejam essas dificuldades em geral é uma reunião com equipe, treinamento e diálogos individuais.

Palavras-chave: Dificuldades, líderes, habilidades, equipe.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. Referencial Teórico	8
3. Metodologia	14
4. Resultados	15
5.1 Dificuldades de um líder.....	15
5.2 Manejo das dificuldades em liderar.....	16
5.3 Principal razão de ser líder	17
5.4 Principal conhecimento de um líder	18
5.5 Principais características	19
5. Conclusão	20
6. Apêndice.....	21
7. Referências Bibliográficas	23

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como preocupação em responder a seguinte pergunta norteadora: Quais as principais dificuldades que um líder encontra em seu trabalho?

Esse questionamento nasce como uma forma de verificar a realidade de líderes de um setor de uma empresa automobilística, no que se refere a problemas e possíveis dificuldades que esses profissionais enfrentam em suas jornadas de trabalho e atribuições.

O estudo sobre as dificuldades que um líder encontra em uma empresa automobilística busca demonstrar a essência de um líder, em relação as suas atividades, responsabilidades, tarefas, de que modo agir dentro de uma organização. Liderança é o processo de influenciar a atividade dos indivíduos incentivando a execução, pelo grupo, de um objetivo em determinada situação.

Uma pessoa que não é líder tem o poder de influenciar algumas pessoas, mas um líder tem mais influência sobre seus liderados do que qualquer outra pessoa na sua área de trabalho (SPECTOR, 2010, p.494).

O objetivo geral do estudo é identificar as características de um líder numa empresa automobilística, além de averiguar se os líderes são capazes de influenciar positivamente seus liderados, mantendo-se sua postura, disciplina e iniciativa coerente com as metas da empresa trabalhada.

Os objetivos específicos dessa reflexão são: verificar o relacionamento de um líder com seus liderados, verificar as realidades dos líderes, identificarem as possíveis dificuldades encontradas nas suas jornadas de trabalho.

Com a finalidade de alcançar a resposta do problema levantado, foi feita pesquisa bibliográfica das principais teorias de liderança, até mesmo sobre motivação e gestão nas organizações, as quais explicam como um líder deve motivar seus liderados e os principais conhecimentos de gestão de pessoas para saber lidar com os problemas encontrados diariamente dentro das organizações. Visando o mesmo fim, foi realizado também pesquisas de campo, através de um questionário aplicado aos líderes da organização por meio do qual, percebeu-se que as principais dificuldades que um líder encontra numa empresa são: Funcionários com baixo nível de comprometimento, problemas de relacionamento interpessoal e desânimo dos liderados.

2. Referencial Teórico

A liderança surgiu séculos passados, alguns anos antes de Cristo, pode se entender que a mesma tem como pilargrandes homens, identificando-se no meio desse todo, pessoas com diferenciais,tais como: Alexandre, o grande, Júlio César e Napoleão. “A literatura sobre a liderança foi desenvolvida pela Escola das Relações Humanas. A Teoria Comportamental o lado Humano da liderança” (CHIAVENATO, 2011, p.33; GIL, 2012, p.221).

Existem mais de 130 (cento e trinta) definições de liderança e mais de 05 (cinco) mil estudos sobre suas características, que é impossível, então, escolher apenas uma como correta, mas podemos achar uma definição mais coerente com o mundo que vivemos hoje, que se aproxima da nossa realidade. Uma boa liderança não pode ser subestimada, pois é o líder que motiva seus liderados a alcançar uma meta satisfatória e também mostra que mudanças se fazem necessárias caso algo esteja errado (LACOMBE, 2005, p.200).

Liderança é a capacidade de influenciar as atitudes, crenças, comportamentos e mesmo os sentimentos dos outros. São os líderes que estabelecem uma direção para que qualquer problema seja sanado, o mesmo tem uma visão futura do que pode acontecer e encorajar os liderados a prosseguir e mostrando-os que têm a capacidade de resolver qualquer situação. (SPECTOR, 2012, p.352; ROBBINS, 2005, p.258).

Francis Galton (citado por WAGNER III, 2000, p. 245) afirmava que grandes líderes eram traços geneticamente gerados, ou seja, o líder nascia com essa qualidade, porém mais tarde pesquisadores mostraram que a liderança poderia seradquirida e também aperfeiçoada. A liderança não pode ser vista como apenas uma habilidade pessoal, mas como um processo interpessoal, ou seja, passada de pessoa para pessoa, liderança é a influência que um líder tem sobre o grupo para a realização de uma determinada tarefa para o seu próprio objetivo (MAXIMIANO, 2009, p. 252; MAXIMIANO, 2011, p. 280).

Quando se pergunta a qualquer pessoa do seu convívio ou não o que a mesma entende por liderança, logo se recebe uma lista de qualidades como, por exemplo: inteligência, carisma, determinação, entusiasmo, coragem, energia, integridade e autoconfiança, vendo que assim mostra os traços de uma liderança (ROBBINS, 2004, p. 228).

Segundo o autor acima referido, a partir deste momento se fez uma nova pesquisa para mostrar as características que diferenciam líder de não líder e incluem as seguintes:

desejo de liderar, honestidade e integridade, autoconfiança, inteligência e conhecimentos relevantes ao emprego.

Já para (ARAÚJO, 2009, p.342) as características dos líderes são:

- Auto Confiança: um líder deve iniciar sua trajetória liderando a si mesmo, para que outros confiem nele, primeiramente ele tem que confiar em si mesmo;
- Compartilhamento: os liderados devem ter contato com o líder, para que juntos possam tomar as decisões, sendo assim o compartilhamento é fundamental;
- Coragem: não é apenas ser uma pessoa corajosa é fazer com que outras pessoas acreditem em sua força de vontade e desenvolvam uma relação de confiança;
- Foco: baseia-se na concentração do líder para que seu objetivo seja atingindo por mais que no meio de sua trajetória tenham obstáculos.
- Mudanças: não pode pensar em ficar estagnado no mesmo lugar, para alcançar as metas às vezes é necessário mudanças de estratégias para obter resultados.

O líder é o principal componente da liderança, pois é através da forma como ele se comporta que irá influenciar, principalmente, por sua formação, seus conhecimentos, seus valores e por sua experiência, assim sendo, o líder é o que se chama de espelho, muitos o copiarão até mesmo irão querer ser parecido como seu líder (MAXIMIANO, 2011, p.179).

Para que um bom líder possa mostrar na prática necessitar sua liderança que algo aconteça para que ele realmente mostre aos seus liderados, o que é melhor fazer em determinadas situações, convencendo-os que podem atingir as metas desejadas. Os processos sociais e comportamentais da motivação e da liderança estão interligados, os liderados seguem o líder por algum motivo, por outro lado o líder quer que uma missão seja realizada por algum interesse (LACOMBE 2008, p. 348; MAXIMIANO, 2011, p.281).

Para Weber (citado por LACOMBE, 2008, p.348), os líderes influenciam as pessoas pelo poder; podendo definir poder de duas maneiras: Poder é a capacidade de controlar indivíduos, eventos ou recursos, fazendo acontecer aquilo que as pessoas querem. Poder surge da interação do líder e liderado, que o comportamento do mesmo que determina se a influência é eficaz ou não.

Conforme Spector (2006, p. 333) o poder também pode ter seu lado negativo, como por exemplo: o abuso do poder. Alguns líderes começam a maltratar seus liderados, começa a persegui-los pedindo que façam atividades que não são costumeiras, como fazer algum favor pessoal só para que ele possa mostrar quem realmente “manda” e caso não o façam o que foi pedido, gera algum tipo de punição.

O processo de liderança é bastante complexo, por isso, seus estudos costumam basear-se em diferentes abordagens sendo que três delas são as mais discutidas. A primeira vê a liderança como uma combinação de traços pessoais, a segunda enfatiza o comportamento do líder, a terceira varia de acordo com a situação (GIL, 2012, p.221).

Para que um líder desempenhe uma ótima função, tem que haver uma boa comunicação, pois é através desta habilidade que se consegue ter uma visão do que é melhor para organização. A comunicação eficaz se faz necessária, vendo que é neste momento que aparece sugestões para melhoria ou elogios que possa se manter (ROBBINS, 2004, p.253).

Para Bogg (2010, p.94) ser líder envolve um conjunto de valores próprios e visão podendo ter uma liderança participativa e ao mesmo tempo inspiradora, participativa, pois os liderados poderão participar das decisões e inspiradora, pois assim os mesmos estariam presentes em algumas decisões fazendo com que eles vejam que é uma equipe. Segundo Bateman (2011, p. 391), um bom líder tem que ter visão do que pode acontecer no ambiente de trabalho e que solução tomar em determinado momento que não prejudique o andamento das atividades.

Para Dubrin (citado por OLIVEIRA, 2005, p.165) As principais barreiras na comunicação eficaz são:

- A sobrecarga de informações, situação em que o líder armazena uma série de solicitações sem, ao menos elaborar uma triagem em grau de importância;
- Os tipos de informações devem ser feitos por grau de importância pelo próprio liderado;
- As idéias que distorcem os acontecimentos e fatos;
- A recusa à informação contrária, muito comum em administrações centralizadas;
- Os significados personalizados, fugindo dos interesses da organização;
- A motivação e o interesse, envolvendo toda a organização;
- A credibilidade da fonte, com informações exatas e objetivas;
- A habilidade de comunicação, com o intuito de agilizar o processo interno e externo;
- O clima organizacional, cujo equilíbrio é obtido pelas informações e compreensão das pessoas;
- A complexidade dos canais, muito comum nos ambientes turbulentos, com ruídos e interferências.

Há várias maneiras de classificar os tipos de líderes ou estilos de liderança, os dois tipos mais importantes são a abordagem usada e a orientação para conseguir que o trabalho seja realizado. A abordagem usada é a forma de estudar a liderança as mais básicas são elas: autocrática, democrática e laissez-faire. Líderes autocráticos chamados de autoritários tomam as decisões e não permitem que seus liderados participem delas. Líderes democráticos ou participativos envolvem bastantes seus liderados no processo de decisão, também usam o envolvimento do grupo para estabelecer objetivos, estratégias básicas e determinar funções. Líderes de tipo laissez-faire chamados de “líderes da rédea solta” são frouxos e deixam os liderados fazerem o que querem.

Líderes orientados para pessoas ou empregados preocupam com o bem-estar e os sentimentos dos liderados, têm confiança em si e tem necessidade de desenvolver e dar poder aos liderados. Líderes orientados para tarefas ou para produção dão ênfase ao planejamento, programação, processamento do trabalho e controle cerrado de qualidade, orientação para o trabalho é examinar as atitudes deles na realização de um trabalho (MEGGINSON, 1998, p.377).

Para Burns (citado por CHIAVENATO, 2011, p.333) existem dois tipos de liderança, a liderança transacional que é aquela que dá algo em troca, ou seja, recompensa pela atividade desenvolvida e a liderança transformadora, que é aquela que cria uma visão e faz com que os liderados tenham essa visão e apreciem.

Existem seis fatores de liderança na organização que são: supervisão, motivação, treinamento, comunicação, administrativa participativa e comprometimento (OLIVEIRA,2012, p.146).

Segundo ROBBINS (2008, p. 268) House aponta quatro comportamentos de liderança que são:

- Líder diretivo: Faz um líder demonstrar o que já se espera dele mesmo obtendo informações precisas sobre as atividades a serem realizadas;
- Líder apoiador: Demonstra aos seus colaboradores que não é apenas um líder tem a sensibilidade de ser amigo.
- Líder participativo: Passa, a saber, primeiro quais as opiniões de seus liderados para chegar a uma tomada de decisões.
- Líder orientado para a conquista: determina objetivos para que seu subordinado alcance suas metas com o melhor desempenho possível.

Segundo (CAVARANTES, 2005, p.514) um dos primeiros modelos contingenciais de liderança, foi denominado como modelo LPC (*least preferred coworker*) colega de trabalho menos desejável, que foi desenvolvido por Fred E. Fiedler. Que inclui duas maneiras básicas de liderança: um que é relacionado para tarefa comportamentos centrado e outro que é orientado com o relacionamento no empregado e na consideração.

Este modelo foi construído através de um questionário, no qual as pessoas o preenchem mostrando com quais preferem trabalhar, assim, vem o conceito de colega de trabalho menos desejável.

Para Montana(2010, p.255) existem três tipos de variáveis situacionais, a primeira é a estrutura da tarefa, na qual, pode se ver se a tarefa é bem estruturada, uma tarefa simples ou rotineira, ou não estruturada que é uma tarefa completa e não rotineira.

A segunda variável situacional é relação líder e seguidor, como o líder trata e lida com seus funcionários, que gera segurança e confiança entre ambos.

A terceira e última variável situacional é o poder da posição do líder a medida do poder real do líder dentro da organização que tem uma escala que pode ser forte e fraco sendo assim consiste nas formas de poder legítimo, poder de compensa, poder coercitivo, poder de especialização, poder carismático, poder de referência e poder de informação.

Certo (2013, p.331) diz que há quatro estilos de liderança: a liderança transformacional, liderança de coacher, superliderança e liderança empreendedora. O conceito de cada uma delas visa:

- Liderança transformacional: é aquela que preza o sucesso da organização, mostrando aos colaboradores seus valores e suas crenças, incentivam a conduzir problemas e promover a aprendizagem. Os líderes transformacionais aumentam o conhecimento e assim a consciência das questões organizacionais e as consequências que podem apresentar, com isso facilitam as mudanças, sendo assim, quando algo toma algo não propício, facilita ocorrer a mudança para o sucesso da organização;

- Liderança de coach: é a liderança que dá instruções e mostra como atender os desafios que a organização enfrenta. O líder treinado como é chamado de sucesso, mostra vários tipos de comportamentos, dentre eles há três que se destacam: Ouvir atentamente; dar apoio emocional; mostrar pelo exemplo o que constitui um comportamento adequado;

- Superliderança: é liderar mostrando como agir por conta própria;

- Liderança empreendedora: baseia-se na atitude do líder como o dono da empresa, como se tivesse um papel fundamental na organização.

Segundo (FIORELLI,2009,p.211) existem erros comportamentais que comprometem uma boa liderança:

- Realizar atividades paralelas enquanto escuta: como por exemplo, vá dizendo o que está acontecendo, enquanto checomeus e-mails, isso mostra claramente ao liderado o valor que ele tem;
- Permitir interrupções por terceiros: aceitar que terceiros interrompam o diálogo com os seus liderados tem o mesmo efeito, mostra que não dá importância ao que eles têm a dizer;
- Escolher locais inadequados ao relacionamento interpessoal: quando se expõe o que liderado quer mostrar na frente dos demais colegas de trabalho;
- Interromper em momentos inadequados: quando uma pessoa quer relatar o que está incomodando, tem que deixá-la mostrar sem a interromper, caso interrompa provocará reações na pessoa que fala, como por exemplo, “se estivesse concentrado no que eu estava dizendo teria entendido.”
- Atender em momento ou situação inadequada para quem escuta: atender só por atender sem dá atenção para o que será colocado;
- Preocupar-se mais em julgar do que em escutar: sempre tem o momento certo de expressar sobre a opinião do que foi falado, manifestar-se durante a fala do liderado, além de incorrer no erro das interrupções se cria barreiras.

Mostra-se nesse contexto que a liderança está baseada na maneira que os líderes fazem para que seus colaboradores cumpram o que foi passado e o que possam contribuir para melhoria contínua da organização. A habilidade interpessoal conforme foi vista no trabalho apresentado pode relatar que a mesma é passada de pessoa para pessoa, que ser líder é saber decidir o que será melhor para empresa e demonstra como deverá agir em determinadas situações, muitas vezes os liderados se espelham no próprio líder para obter sucesso. O grande diferencial de um líder é a sua inteligência.

3. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa de campo, exploratória, de cunho quantitativo. Para Gil (2007, p.53) “o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição de características da população segundo determinadas variáveis”.

Segundo o autor acima citado (p. 144) “representa um período de investigação formal e relativamente livre, no qual o pesquisador procura obter, tanto quanto possível, entendimento dos fatores que exercem influência no objeto de pesquisa.”

Foram entrevistados 15 (quinze) líderes de um setor automobilístico, entre primeiro e segundo turno de jornada de trabalho, sendo todos do sexo masculino, de faixa etária entre 20 (vinte) a 55 (cinquenta e cinco) anos, que é necessário para exercer a função de líder e estão cursando cursos técnicos/superior ou já concluíram.

A coleta de dados se deu a partir de duas reuniões em jornadas de trabalho diferentes, matutino e vespertino, e sendo necessária uma terceira reunião para explicar os questionários para aqueles que não compareceram nas anteriores. Os dados foram tabulados da seguinte forma: Utilizou-se o programa Excel do pacote Microsoft Office por porcentagens simples com contagem direta.

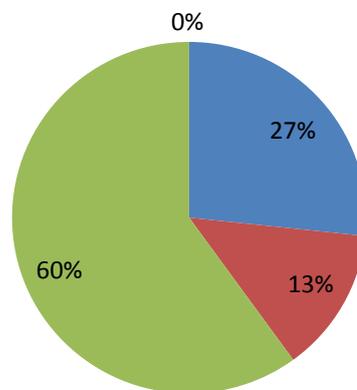
A presente pesquisa teve como compromisso o sigilo e não divulgação dos nomes de colaboradores, nem da empresa que foram entrevistados.

4. Resultados

5.1 Dificuldades de um líder

FIGURA: 01

- Desanimo dos liderados;
- Problemas de relacionamento interpessoal;
- funcionário com baixo nível de comprometimento;
- Insatisfação dos funcionários em relação benefícios.



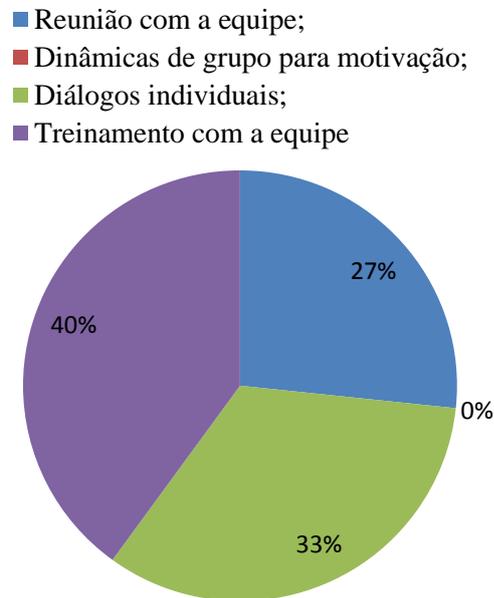
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Ao abordar as dificuldades que um líder tem em relação aos seus liderados foram apresentados itens julgados específicos para a empresa pesquisada, que foram segundo a figura 1, desânimo, problemas de convivência, baixo nível de comprometimento e insatisfação. Segundo as respostas dos 15 funcionários entrevistados 60%, ou seja, mais da metade da amostra relatou ser o problema principal, baixo nível de comprometimento. Isso pode significar que liderar requer convivência e relação direta com subordinados, que provavelmente discordam, questionam ou por vezes, não obedecem às ordens. Segundo Spector(1994, p. 349) o comprometimento contínuo existe em algumas organizações devido a problemas emocionais, quando os funcionários só permanecem na empresa por total necessidade dos benefícios ou por falta de opção de emprego.

Com isso os funcionários sentem-se inadequados para realizar seus trabalhos, acreditando que não são capazes de chegar a meta desejada da organização.

5.2 Manejo das dificuldades em liderar

FIGURA: O2

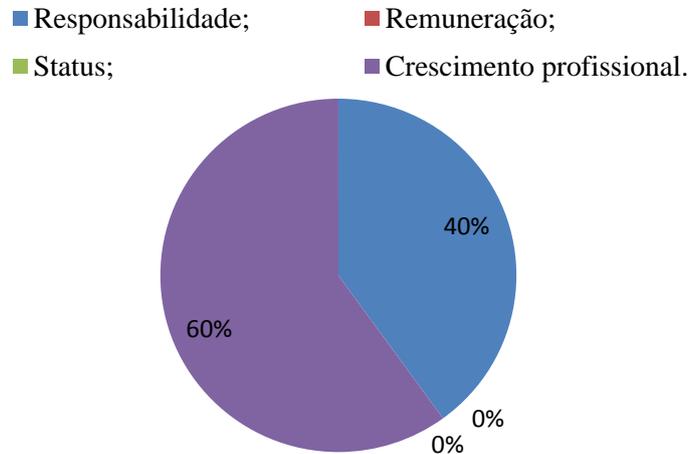


Fonte: Elaborado pelas autoras.

O resultado acima que indica como um líder maneja as dificuldades encontradas. Foram apresentados quatro possibilidades de como os líderes superam as dificuldades na empresa pesquisada. São elas: Reunião em equipe, dinâmica de grupo, diálogo individual, treinamento com a equipe. Na visão dos líderes a melhor forma encontrada para lidar com o problema é o treinamento com a equipe que constitui 40% das respostas apresentadas, 33% corresponde a diálogos individuais e 27% reunião com equipe. Todas representam em maior ou menor grau um eficiente uso do processo comunicativo. De acordo com Robbins (2004, p.253) para que um líder desempenhe uma ótima função, tem que haver uma boa comunicação, pois é através desta habilidade que se consegue ter uma visão do que será melhor neste momento, para que assim os liderados possam mostrar que a sugestão é mais adequada para a melhoria da equipe. Conforme Bateman (2011, p. 391) um bom líder tem que ter visão do que pode acontecer no ambiente de trabalho e que solução tomar em determinado momento que não prejudique o andamento das atividades.

5.3 Principal razão de ser líder

FIGURA: 03



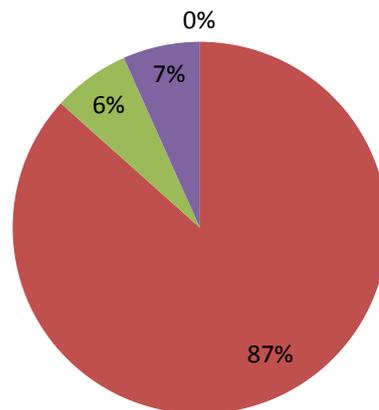
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Ao pesquisar quais as principais razões de ser um líder, o questionário acima propõe cita alguns itens como: Responsabilidade, status, remuneração e crescimento profissional. A resposta dos líderes entrevistados mostrou que crescimento profissional com 60% é o que o líder busca, pois almeja ter uma carreira promissora e 40% mostra que a responsabilidade é o que faz querer ser líder. Isso pode significar que liderar requer total compromisso em sua função. Segundo Maximiano (2011, p.179) o líder é o principal componente da liderança, pois é através da forma como ele se comporta que irá influenciar, principalmente por sua formação, seus conhecimentos, seus valores, e por suas experiências. Assim o líder é o que se chama de espelho, muitos o copiarão, até mesmo irão querer ser parecido com seu líder.

5.4 Principal conhecimento de um líder

FIGURA: 04

- Conhecimento sobre motivação humana;
- Conhecimento sobre gestão de pessoas;
- Conhecimento sobre comunicação interpessoal;
- Conhecimento técnicos.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

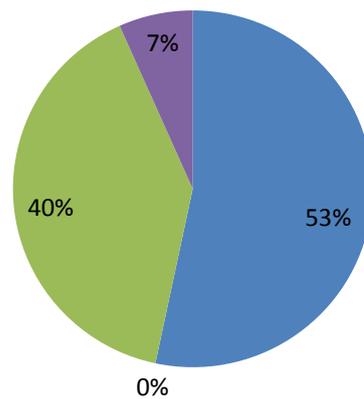
Amostragem acima informa quais os principais conhecimentos que um líder deve ter: Conhecimento sobre motivação humana, conhecimento sobre gestão de pessoas, conhecimento sobre comunicação interpessoal e conhecimentos técnicos. A resposta dos líderes entrevistados relatou que a maioria, ou seja, 87% afirma que conhecimento sobre gestão de pessoas é o foco dentro de uma organização já 7% dizem que é conhecimento técnico e 6% relatam que é o conhecimento sobre comunicação interpessoal.

Para Megginson (1998, p.377) líderes orientados para pessoas ou empregados preocupam com o bem-estar e os sentimentos dos liderados têm confiança em si e tem necessidade de desenvolver e dar poder aos liderados. Líderes orientados para tarefas ou para produção dão ênfase ao planejamento, programação, processamento do trabalho, controle cerrado de qualidade, orientação para o trabalho é examinar as atitudes durante a realização das atividades, neste contexto mostra que saber gerir pessoas se faz necessário, pois um líder tem que ter um jeito especial para lidar com seus liderados, um bom diálogo se torna fundamental.

5.5 Principais características

FIGURA: 05

- Iniciativa frente aos desafios impostos pelo trabalho;
- Inteligência pessoal;
- Disciplina;
- sensibilidade ao trabalho humano.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Segundo as respostas dos 15 líderes entrevistados acredita-se que a característica mais marcante é a iniciativa frente aos desafios impostos pelo trabalho que tem um percentual de 53%, isso nos mostra que saber lidar com qualquer situação vem sendo necessário para obter sucesso dentro da empresa. Já 40% nos diz que disciplina está em segundo lugar, pois do que adianta ter iniciativa se não tem disciplina para resolver o que lhe for proposto. E 7% afirmam que sensibilidade ao trabalho humano também é um ponto que devemos estar sempre observando, pois sem funcionários a empresa não existe. Para Robbins (2004, p. 228) quando pergunta à qualquer pessoa do seu convívio ou não o que a mesma entende por liderança, logo se recebe uma lista de qualidade como, por exemplo: inteligência, carisma, determinação, entusiasmo, coragem, integridade e auto confiança vendo que assim mostra os traços de uma liderança. A partir deste momento se fez uma nova pesquisa para mostrar as características que diferenciam um líder de um não líder e incluem as seguintes: desejo de liderar, honestidade e integridade, autoconfiança, inteligência e conhecimentos relevantes ao emprego.

5. Conclusão

O líder é a pessoa que trará soluções caso no meio da execução de uma tarefa algo dê errado, ele irá influenciar de maneira positiva os liderados para que os mesmos possam solucionar as dificuldades encontradas no meio do processo, porém a dificuldade encontrada pelos participantes da pesquisa é o baixo nível de comprometimento dos funcionários, vale ressaltar que existem vários motivos que levam à essas dificuldades, entre eles estão: os desânimos dos liderados, os problemas de relacionamento interpessoal e também o estresse.

Conforme visto uma dificuldade é interligada a uma solução, sendo assim, esses problemas encontrados no dia-a-dia são resolvidos da seguinte forma: o líder busca treinamento com a equipe, reunião com a equipe e diálogos com os mesmos, isso mostra que a comunicação se faz eficaz, no seu contexto pode vir a ajudar resolver algum problema encontrado na linha de produção, podendo o líder ter a visão do que será melhor para sanar as dificuldades encontradas. Em outro ponto se pergunta de quais as principais características que fazem se tornar um líder se teve as seguintes respostas, a responsabilidade e o crescimento profissional, ser líder e ser responsável não somente por sua tarefa mais também para a tarefa do grupo que desempenha como fazer para ajudar os liderados, já o crescimento profissional se dá com aprendizagem adquirida o que se leva para sua profissional, como e na onde poderá aproveitar a dificuldade que os mesmos tiveram.

Com isso os funcionários que não tem desejo de permanecer nas organizações mostram sua baixa estima, pois sentem inadequados para realizar seus trabalhos, acreditando que não são capazes de chegar à perfeição junto com a organização comprometendo a si mesmo, os líderes e colegas.

6. Apêndice

Idade: _____.

Nível escolaridade: _____. Curso: _____.

Tempo de atuação na função: _____.

1- Quais as dificuldades que você encontra como líder? (marque apenas uma das alternativas)

- Desanimo dos liderados/funcionários;
- problemas de relacionamento interpessoal entre os funcionários;
- funcionário com baixo nível de comprometimento com a organização;
- insatisfação dos funcionários em relação aos benefícios oferecidos pela empresa.

2- Como você maneja as dificuldades proporcionadas pelos liderados?

- Reunião com a equipe de liderados;
- Dinâmicas de grupo para motivação;
- Diálogos individuais com cada funcionário;
- Treinamento.

3 – Qual a principal razão de você ser líder nesta organização?

- Responsabilidade;
- Remuneração;
- Status;
- Participação nos lucros.

4- Qual o conhecimento principal que um líder deve ter para exercer seu trabalho nesta empresa?

- conhecimentos sobre motivação humana;
- conhecimentos sobre gestão de pessoas;
- conhecimentos sobre Comunicação interpessoal;
- conhecimentos técnicos sobre a área de atuação.

5- Qual a principal característica pessoal de um líder?

- Iniciativa frente aos desafios impostos pelo trabalho;
- Inteligência pessoal;
- coragem;
- sensibilidade ao trabalho humano.

7. Referências Bibliográficas

- Bateman, TomasS. *Administração: novo cenário competitivo* -2. Ed.-São Paulo: Atlas 2011.
- Cavarantes, Geraldo R. *Administração: teorias e processo* – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- Certo, Samuel C. *Administração moderna* -9. Ed.- São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- Chiavenato, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*- 8. Ed.-Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- Gil, Antônio Carlos.*Como elaborar projetos de pesquisa*- 4.Ed. – São Paulo: Atlas, 2007.
- Gil, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*- 1.ed.-São Paulo: Atlas, 2006.
- Fiorelli, José Osmir. *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática*- 6.Ed.- São Paulo: Atlas, 2009.
- Fiorelli, José Osmir. *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática*- 7.Ed.- São Paulo: Atlas, 2011.
- Lacombe, Francisco José Masset. *Administração: princípios e tendências*- 2.Ed.rev e atualizado.- São Paulo: Saraiva,2008.
- Maximiano, Antônio Cesar Amaru. *Administração para Empreendedores: fundamentos da administração e da gestão de novos negócios*-2.Ed.-São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
- Maximiano, Antônio Cesar Amaru. *Introdução á Administração* -7.edi.rev e ampl.-São Paulo: Atlas, 2009
- Maximiano, Antônio Cesar Amaru.*Teoria geral da administração: da revolução urbana á revolução digital*-6. Ed.-São Paulo: Atlas, 2011.
- Megginson, Leon C. *Administração: conceitos e aplicações*- 4.Ed.-São Paulo: Harbra,1998.
- Montana, Patrick J. *Administração* -2.Ed- São Paulo: Saraiva, 2006.
- Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de .*Teoria Geral da administração: uma abordagem prática*-. 3.ed.-São Paulo: Atlas, 2012.
- Robbins, Stephen P. *Comportamento Organizacional*-.11.ed.-São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- Spector, Paul E. *Psicologia nas organizações* -.1. ed.- São Paulo: Saraiva, 2006.
- Spector, Paul E. *Psicologia nas organizações*-.3. ed.- São Paulo: Saraiva, 2010.

Spector, Paul E. *Psicologia nas organizações*-4. ed.- São Paulo: Saraiva, 2012