

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**O ESTILO DE LIDERANÇA NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA LAB.
FARMA**

**ELISANGELA XAVIER
KEILA CRISTINA CARVALHO
LUCIMAR PREGUIA DE MORAES**

**ANÁPOLIS
2013**

**ELISANGELA XAVIER
KEILA CRISTINA CARVALHO
LUCIMAR PREGUIA DE MORAES**

**O ESTILO DE LIDERANÇA NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA LAB.
FARMA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
à coordenação da Faculdade Católica de
Anápolis para obtenção de título de
Especialista em Gestão de Pessoas e
Psicologia Organizacional sob orientação:
Profª. Ms. Márcia Sumire Kurogi.

**ANÁPOLIS
2013**

**ELISANGELA XAVIER
KEILA CRISTINA CARVALHO
LUCIMAR PREGUIA DE MORAES**

**O ESTILO DE LIDERANÇA NA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA LAB.
FARMA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 30 de Abril de 2013.

APROVADA EM: _____/_____/_____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Ms. Márcia Sumire Kuroge

Convidado(a)

Convidado (a)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente ao único e soberano Deus, por ter nos dado sabedoria divina e humana, e em nossos corações acrescido a fé como um firme fundamento para que alcançássemos nossos objetivos. Nessa oportunidade, agradecemos aos nossos pais, esposo e filhos, pelo apoio e compreensão nos momentos difíceis, que precisamos de vossa ajuda, e força.

A todos nossos professores, amigos e familiares, os nossos sinceros agradecimentos, nós os amamos.

RESUMO

Este trabalho foi proposto afim de buscar informações sobre os estilos, as teorias, e características da liderança e as constantes mudanças da liderança dentro dessa organização. É de grande importancia o lider em uma equipe, para que haja o desenvolvimento dos liderados, portanto a liderança é fundamental para o sucesso e sobrevivencia da empresa, pois exerce sobre as pessoas um dominio para que execute as tarefas com qualidade e concretize metas e obtenha resultados. O mercado empregadista vivem uma constante busca de lideres que sejam inovadores, saibam planejar, tomar decisões, gerenciar pessoas e acompanhem a globalização dos novos tempos. Por isso se fez necessario o aprofundamento em pesquisas bibliograficas, para que fosse esclarecido e entendido o referencial teorico desse trabalho. A analise foi feita atraves de questionários aplicados e apresentados em forma de graficos, e os resultados encontrados mostram que a liderança dentro da Indústria Lab. Farma é instável, que precisa de mudanças estratégicas e adaptação dos lideres ao processo, pois interfere diretamente no desempenho de seus colaboradores e resultados final da organização que é o financeiro.

Palavras chave: Liderança, Organização, Poder, Pessoas.

ABSTRACT

This work was proposed in order to seek information about the styles, theories, and characteristics of leadership and the constant changes of leadership within that organization. It is of great importance the leader in a team, so there is the development of the led, so the leadership is critical to the success and survival of the company as it has on people one domain to perform the tasks with quality and goals materialize and get results. The market empregadista live a constant search for leaders who are innovative, know to plan, make decisions, manage people and monitor the new era of globalization. So it became necessary to deepen in bibliographic research, to be clarified and understood the theoretical framework of this study. The analysis was done through questionnaires applied and presented in form of graphs, and the results show that the leadership within the Pharma Industry Lab is unstable, it needs strategic change and adaptation of the leaders in the process, because it interferes directly on the performance of its employees and the final results of the organization that is financial.

.

Keywords: Leadership, Organization, Power, People.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REFERENCIAL TEORICO	10
2.1 ORGANIZAÇÕES	10
2.2 AS PESSOAS	10
2.3 CONCEITO DE LIDERANÇA	11
2.4 TEORIAS DA LIDERANÇA	12
2.4.1 Teoria Genética	12
2.4.2 Teoria Trajetória	12
2.4.3 Teoria traços	12
2.5 ESTILOS DE LIDERANÇA	13
2.5.1 Liderança Autocrática	13
2.5.2 Liderança Liberal	14
2.5.3 Liderança Democrática	14
2.5.4 Liderança Situacional	14
2.6 TIPOS DE PODER DE LIDERANÇA	15
2.7 CARASTERISTICA PARA SER UM LÍDER	16
2.8 ADMINISTRADOR X LÍDER	16
2.9 LIDER EFICAZ	17
2.10 LIDERES DO NOVO TEMPO	18
2.10.1 Liderança Transformacional	18
2.10.2 Liderança Empreendedora	18
2.10.3 Liderança Coacher	18
2.10.4 Superliderança	18
3. METODOLOGIA	20
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	21
4. ANÁLISES DOS DADOS	22
4.1 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	22
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
6. REFERENCIAL BIBLIOGRAFICO	31
7. APÊNDICE	32

INTRODUÇÃO

Atualmente a liderança na organização se torna um processo cada vez mais fundamental, pois as empresas buscam profissionais qualificados nas áreas de lideranças.

O mercado de trabalho procura um novo líder, que seja gestor inovador e tenha habilidades, tenha ferramentas convenientes, e saiba comunicar, ou seja, tenha um objetivo específico.

O papel do líder na organização é muito importante, porque trás consigo a arte de mobilizar e influenciar pessoas, para que seus colaboradores trabalhem motivados, e seja um seguidor.

O líder atual tem que saber para onde vai, delegar poder, tomar decisões adequadas, e fazer com que as coisas interagem dentro e fora da organização. A competitividade das organizações não é mais por máquinas ou pela tecnologia, e sim pelas pessoas que trabalham nessas organizações.

A produtividade e a satisfação dos colaboradores é um dos temas que muito vem sendo repercutido no mundo atual, em que o aperfeiçoamento, o desenvolvimento de talentos internos, e o comprometimento das pessoas são essenciais, para que seja garantido e cumprido a missão da organização na sociedade da globalização. Um dos grandes desafios dos lideres é manter a sua equipe motivada apesar de que a motivação está dentro de cada individuo, mas pode ser influenciada por fatores externos, e manipulada pela liderança.

O objetivo deste trabalho foi analisar e compreender os diversos estilos e a importância da liderança dentro da organização, e até que ponto pode influenciar na equipe, expondo as principais e mais atualizadas teorias sobre esse tema na literatura especializada. Como a liderança influencia uma equipe na organização?

Objetivo específicos desse trabalho foi identificar a influência da liderança para equipe ou pessoas dentro da organização e qual o perfil da liderança dentro da organização e caracterizar os vários estilos de liderança.

Este trabalho poderá ajudar os gestores, líderes, profissionais que procuram o compromisso de aprimorar, continuamente, sua postura, habilidades, práticas e atributos, na gestão de pessoas, especialmente neste ambiente impreciso e complexo dos dias atuais. Hoje o mercado de trabalho, precisam cada vez mais de pessoas com capacidade de influenciar e inspirar os outros.

Busca no líder virtudes, competência, ética, autoconfiança, humildade, motivação e conhecimento, para conduzir a equipe. E reconheça e estimule o potencial de cada liderado, ouvir e ensinar com atenção.

Baseando em propósito, visão e valores, e determinação para alcançar o que almeja, com uma direção concreta para se chegar a um futuro de sucesso.

REFERENCIAL TEÓRICO

1 ORGANIZAÇÕES

Existem vários conceitos para descrever as organizações, para Chiavenato (1999), uma organização é uma entidade social composta por pessoas que trabalham juntas e estruturadas em uma divisão de trabalho para atingir um objetivo comum, isso quer dizer tarefas distribuídas iguais entre participantes de uma organização, onde todos tem responsabilidade mutua. Segundo Cury (2005), uma organização pode ser considerada como unidade social, intencionalmente construída e reconstruída a fim de atingir objetivos específicos.

Para Maximiano (1992), a organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos, ou seja, ela é gerada com esforços mútuos, envolve uma serie de indivíduos em propósito de um objetivo comum, através de divisão de trabalho e de uma hierarquia de autoridade e responsabilidades.

Os autores relatam que a organização é o ajuntamento de uma ou mais pessoas em um determinado lugar, e ambos com o mesmo intuito e responsabilidade para atingir um mesmo objetivo, portanto para a organização funcionar se faz necessária a união de diversas pessoas.

2 AS PESSOAS

As organizações existem a necessidade de ter conhecimento, sobre o que são pessoas, e até aonde esse individuo interfere no desenvolvimento da organização, porque uma organização é constituída por indivíduos. Chiavenato (2002), afirma que, toda organização é constituída de pessoas e que dependem delas para seu sucesso.

A mais importante base da autoridade é o próprio individuo suas qualidades intrínsecas, que independem do cargo ocupado. Autoridade que tem como motivo a própria pessoa fundamenta-se na devoção afetiva e pessoal dos seguidores (Maximiano 1992, p.214).

As Pessoas possuem características próprias e personalidade individual, têm seus valores, atitudes. O ser humano é visto como recursos, por suas habilidades, e capacidade de conhecer suas tarefas dentro da organização, conforme diz Chiavenato (2002).

Pessoas são seres que possuem seus próprios valores moral, ética e características que faz diferencia uma pessoa da outra, cada qual com sua motivação própria. Para uma organização funcionar e chegar ao sucesso depende das pessoas.

3 CONCEITOS DE LIDERANÇA

Segundo Robbins (2000), liderança é o processo de influencia pelo qual os indivíduos, com suas ações, facilitam o movimento de um grupo de pessoas rumo a metas comuns ou compartilhadas, portanto a liderança na empresa é necessária, e o administrador precisa conhecer e saber conduzir seus colaboradores.

Um bom dirigente deve ser um bom líder e nem sempre um bom líder é um bom dirigente. Os líderes devem estar presentes não apenas no nível institucional, mas em todos os níveis da empresa e nos grupos informais de trabalho. (CHIAVENATO 2000, p.314).

Para Certo (2005), liderança é direcionar o comportamento de pessoas para realização de algum objetivo, liderança é o poder de fazer com que individuo sigam e façam o que foi determinado.

Já para Maximiano (2000), liderança é a realização de metas, por meio da direção de colaboradores, o líder é aquele que comanda mostra o caminho para designar as tarefas.

O líder tem que planejar traçar metas, direcionar seus liderados influenciando as pessoas a trabalhar, dando exemplos para seus colaboradores e fazendo com que a organização chegue ao sucesso desejado.

Chiavenato (2000), afirmava que o líder era o chefe que sentava na cadeira e controlava os colaboradores como maquina, e esse chefe tinha que saber planejar, organizar, controlar e corrigir, ou seja, era aquela pessoa que tinha o colaborador na mão, e com o passar do tempo veio se evoluir e buscar contribuições, com a necessidade de colaborador dedicado, que consegue estimular e vender os objetivos da equipe e favorecer um bom clima no ambiente de trabalho nas empresas.

A liderança é atualmente um dos condutores das organizações ao alcance da excelência, para Robbins (2005), a liderança é necessária em todos os tipos de organização, líder é aquele que sabe direcionar as pessoas, mesmo enfrentando problemas nessa organização.

O líder através de seu comportamento tem o poder de influenciar as pessoas dentro de uma organização, fazer com que seus liderados os sigam e desenvolvam suas tarefas, e alcance metas.

.4 TEORIAS DA LIDERANÇA

Para compreender a teórica da liderança baseia em atributo pessoal, a chamada teoria genética e teoria dos traços.

4.1 Teoria Genética

Segundo Montanna, Charnov (2005) é a crença de que a capacidade de liderança é transmitida geneticamente, geralmente de pai para filho, ou seja, o líder nasce feito, como uma hierarquia herdou de sua família.

4.2 Teoria trajetória

Segundo Certo (2005), é quando o líder esboça metas que os seguidores devem ter como alvo e esclarece como fazer, ou seja, planeja como fazer para atingir o desejado para receber recompensas.

4.3 Teoria dos Traços

As teorias de Traços de Personalidade são mais antigas a respeito da liderança, um traço é uma qualidade ou característica distintiva da personalidade, o líder é aquele que possui alguns traços específicos de personalidade que o distinguem das demais pessoas, e define o líder, VERGARA (2012).

Segundo MONTANA, CHARNOV (2005) considera que traços de lideranças são aprendidos, e não herdados e se concentra no comportamento da liderança, e pode ser dividido em:

- Traços físicos: aparência pessoal, estatura, energia, e força física.
- Traços intelectuais: adaptabilidade, entusiasmo, autoconfiança.
- Traços sociais: cooperação, habilidades interpessoais e habilidade administrativa.
- Traços relacionados com a tarefa: impulso de realização, persistência e iniciativa. Um líder deve inspirar confiança, ser decisivo para liderar uma equipe com sucesso.

As teorias da liderança muitas vezes seguem uma hierarquia, ou seja, não precisa de treinamento, mas que necessita de planejamento para que haja um desempenho e resultados desejados, já a teoria dos traços é característica que o líder traz consigo e uma qualidade pessoal, pode se dizer que já nasce com o dom de liderar.

5 ESTILOS DE LIDERANÇA

Conforme Maximiano (2000), estilo de liderança é a forma com que o líder relaciona com a equipe, ou pessoa para pessoa, é o comportamento para com o grupo, onde são utilizados três estilos. O importante é encontrar a maneira certa de liderar adequadamente para cada ocasião, e se enquadre a realidade e visão do trabalho. O líder deve ser entusiasmado, otimista, motivado, participativo, ter espírito de equipe, saber delegar tarefas.

5.1 Liderança Autocrática

Segundo Chiavenato (2000), liderança autocrática, o líder é duro impositivo focado apenas nas tarefas, é uma liderança autoritária e diretiva, ele toma decisões individuais, impõe sua vontade, este tipo de liderança caracteriza-se como domínio de poder e autoridade julgam-se indispensável, acostuma sentir se bem em ver que os outros dependem dele, o líder é dominador.

Para Vergara (2005, p.76), “ autocratico é aquele que ilustra o célebre ditado: manda quem pode, obedece quem tem juízo”, o líder determina as providências as tarefas, para o grupo, e o liderado executa sem questionar.

A liderança autocratico, pode degenerar e tornar se patológico, transformando se no autoritarismo. Arbitrariedade, despotismo, e tirania, que representam violencias contra os liderados. (MAXIMIANO 2004).

O lider autocratico é aquele que impõe temor nos seus liderados, e seus colaboradores trabalham com medo de não estar agradando seu chefe superior, e a repreensão é desfavorecer a produtividade da empresa.

5.2 Liderança Liberal

Chiavenato (2000), diz que há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com pouca participação do líder, fornece poucas informações sobre a divisão das tarefas, deixando as decisões para os próprios subordinados.

É uma liderança onde seus liderados ficam livres para pôr seus projetos em prática, tem total liberdade, essa liderança, é exercida por pessoas que não querem ter o trabalho de organizar, planejar.

5.3 Liderança Democrática

Segundo Bateman e Esnell (1998), são líderes que buscam informações, e opiniões do grupo para atingir objetivos, o líder que usa este estilo, tem um conceito equilibrado sobre si, e que seus liderados são iguais, entende fácil sua equipe e sabe ouvir.

É uma liderança participativa, existe participação dos liderados no processo decisório, o líder orienta o grupo a executar tarefas, e participa da tomada de decisão.

5.4 Liderança Situacional

Sendo que cada tipo de situação requer uma liderança para alcançar a melhoria dos liderados, esse tipo de líder deve ser flexível de acordo com a pessoa, trabalho e situação, aplicando o que há de melhor nas lideranças.

Segundo Lacombe (2005, p.221), “ liderança é o processo de exercer influencia sobre o comportamento das pessoas para atingir objetivos em determinadas situações”, este líder direciona e acompanha o seu liderado até que aprenda, além de treinar, e ajudar. Esse processo é feito com pessoas que ingressa na empresa, e depois de treinados delegam as responsabilidades.

Para Montana, Charnov (2005), é uma visão complexa da liderança que examina o estilo, aptidões e habilidades de liderança e as necessidades da situação.

Cada situação requer um tipo de liderança para alcançar a melhoria dos liderados, esse líder deve ser flexível de acordo com a pessoa, trabalho e situação, aplicando o que há de melhor nas lideranças.

Entende-se que o líder tem que se enquadrar dentro de um estilo para desempenhar sua função dentro da organização, e mudar conforme a necessidade e dependendo da ocasião.

6 TIPOS DE PODER DE LIDERANÇA

Segundo Robbins (2002), o poder é a capacidade que certo indivíduo tem de influenciar o comportamento de outro indivíduo de maneira que ele concorde com a vontade do outro, o líder influencia no comportamento de seus liderados por meios de poder que os são dados diante a organização, onde ele tem total liberdade para controlar sua equipe.

O poder – a capacidade de influenciar subordinados e colegas por meio de controle dos recursos organizacionais – é o que distingue a posição de liderança. Um líder bem sucedido usa eficazmente o poder para influenciar os demais, e é importante que ele entenda as fontes e os usos do poder para aprimorar o funcionamento da liderança. (MONTANA, CHARNOV, 2005 p.243).

:

- **Poder legítimo** segundo Lacombe (2005), é a posição específica atribuída para o indivíduo dentro da organização, caso o líder deixe a empresa o poder permanece.
- **Poder Coercitivo** é usado com punições, conforme Montana, Charnov (2005), lembrando que punição e ameaça não promove desempenho desejado, apenas desencoraja o trabalhador, punições pode haver desde que seja adequada.
- **Poder de Especialização** Lacombe (2005), é quando se tem uma formação, competência e experiência, adquirida na organização.
- **Poder Carismático** segundo Montana, Charnov (2005) é o poder de influenciar um indivíduo através da força do caráter.
- **Poder da informação** e conforme Lacombe (2005) é quando traz consigo informações necessárias ao funcionamento da organização.
- **Poder da referência** segundo Montana, Charnov (2005) é o poder exercido ao indivíduo em virtude de afeição e do respeito que os outros têm por ele.

Os autores afirmam que existem vários poderes em que a liderança pode influenciar seus liderados, é transferir conhecimento.

7 CARACTERÍSTICAS PARA SER UM LÍDER

Segundo Lacombe (2005), os líderes compartilham características comuns, não como uma regra mais procure inspirar em um modelo de líder. E todos que sucederam seguiram alguns pontos estratégicos.

Para Robbins (2000) existem características que diferenciam os líderes dos não líderes considerando que sua qualidade abrangem todos líderes.

- Confiança em si
- Crença no que faz
- Visão Clara do que quer
- Capacidade de comunicação
- Expectativa Elevada
- Empatia

As características dos líderes, são comuns quanto à responsabilidade no que faz, é um meio de comunicação entre empregador e empregado. A organização busca nesse líder apoio, para que seus colaboradores e sua empresa tenham um desempenho saudável, e que ambos cheguem ao sucesso.

8 ADMINISTRADORES X LÍDER

Liderança complementa a administração, segundo Bergamini (2000), posiciona o gerente no início de um processo e o líder no fim do mesmo permite imaginar que dificilmente existam modelos puros, quer de gerentes, quer de líderes, e todos tem tendência para liderar, e administrar.

Segundo Lacombe (2005), o administrador e o líder são sistema de ação complementar, necessário ambos para o êxito de negócio em um ambiente volátil. Administrar é saber lidar com complexibilidade, uma mistura de administrador e líder, com discernimento para agir conforme a situação. O administrador e o líder são dois polos de uma mesma estrutura, todo administrador é líder, porém o líder está mais orientado para as relações humanas, enquanto o administrador está mais para processos.

Sabe-se que líder e administrador apesar de estar ligado ao relacionamento humano o administrador ficam com as partes burocráticas, que são administrar documentações e renda da empresa, mas não impede de liderar, já o líder interagem diretamente com o pessoal, mas ambos são hábeis para desempenhar ambas as funções.

9 LIDER EFICAZ

Segundo Robbins (2000), o líder eficaz é definido pelo grau de satisfação de seus seguidores, pela produtividade da equipe que ele lidera, ou seja, o líder que faz acontecer, e que transmite aos seus seguidores inspiração e motivo pelo qual eles façam tais tarefas.

Vergara (2005), também diz que eficácia de uma liderança é muito importante em uma organização, por isso ao selecionar profissionais tem o cuidado de ver a experiência bem sucedida desse individuo, o tempo em uma função pode contar muito na hora da seleção, apesar de muitos líderes inexperientes serem muito sucedido.

A eficácia gerencial é o grau em que o administrador alcança as exigências do produto (resultado) de sua posição na empresa. O administrador é solicitado a ser eficaz em uma enorme variedade de situações e a sua eficácia pode ser avaliada à medida que ele é capaz de modificar o seu estilo de maneira apropriada conforme a situação. CHIAVENATO (2000, p.322).

Segundo Maximiano (2000), pode-se afirmar que o líder gerencial atinge a eficácia, quando ele consegue resultados sobre o desempenho da tarefa e a satisfação do influenciado, seja individuo ou em grupo. E á medida que apareçam novas situações na organização, o líder modifica acompanhando as mudanças.

Entende-se que para o líder chegar á eficácia, ele tem que conseguir que seu liderado o siga e desempenhe as tarefas com qualidade e satisfação, e resultados na produtividade da empresa.

10 LÍDERES DO NOVO TEMPO

Atualmente devido às mudanças constantes do mundo e da globalização, o líder é muito cobrado a cerca de metas e resultados, e faz com as empresas busquem profissionais comprometidos com a organização. E esse líder tem a liberdade para tomar decisões. Segundo Peters (1989), o papel da liderança é descobrir e desenvolver novos talentos, e os líderes precisam inspirar credibilidade, surgindo com isso estilos de lideranças.

10.1 Liderança Transformacional

Segundo Certo (2005), líder é aquela que inspira o sucesso organizacional, afetando profundamente as crenças dos seguidores sobre o que deve ser uma organização, essas lideranças desempenham várias tarefas, aumentam a consciência dos seguidores, criam uma visão que a organização como deve ser.

10.2 Liderança Empreendedora

Para Certo (2005), se baseia na atitude de que o líder é dono da empresa, ele se comporta como se estivesse assumindo o risco de perder dinheiro e que vai receber o lucro obtido, trata os erros como significativo.

10.3 Liderança de *Coach*

Liderança que dá instruções a seus seguidores sobre como atender aos desafios organizacionais, conforme Certo (2005), como um líder treinador que saiba ouvir atentamente e de apoio emocional ganhando com isso a confiança e o respeito dos seus seguidores.

10.4 Superliderança

Segundo Certo (2005, p.332), “superliderança consiste em liderar mostrando aos outros como agir por conta própria”, e a essência de ensinar seguidores como pensar por si próprio, agir e construir independente, eles ajudam as pessoas tirar pensamentos e crença negativa da organização e colegas de trabalho.

Nos dias atuais os líderes tem que se aperfeiçoar de maneira que espelhe em seus liderados, mas voltado para a empresa sem contar que todo líder é um

professor que ensina seus seguidores a tomar o caminho certo, que na sua saída fiquem outros para substituí-lo.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa foi estabelecida como bibliográfica, pois utilizou de livros como fonte que servirá como apoio para ampliação sobre o conhecimento do tema proposto que auxiliará a analisar a realidade. Segundo Gil (2007, p.140), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

A pesquisa exploratória no qual, serão aplicados questionários com perguntas objetivas diretamente e respondidos voluntariamente aos colaboradores, em diversos setores da empresa. Lakatos, Marconi (2001), consideram que a pesquisa exploratória deve estar voltada para a formulação de questões ou de problemas de investigação, que aumentem a familiaridade do pesquisador com o assunto, desenvolver hipóteses sobre o tema pesquisado e modificar ou esclarecer conceito.

E foi explicativa, porque a pesquisa preocupa esclarecer os estilos gerenciais de liderança na organização contemporânea, para VERGARA (2005), a investigação explicativa tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificá-lo os motivos.

Segundo Gil (2007), o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis, devido ser aplicado questionários.

E mediante a pesquisa analisada, foi tratada de forma quantitativa, onde usou de regras de porcentagem, e foram apresentados através de gráficos.

Foi realizada na empresa Lab. Farma Indústria Farmacêutica Ltda., em vários departamentos onde atuam um líder, almoxarifado, área técnica e produção. Foram aplicados questionários em um percentual de 20% dos colaboradores dessa empresa.

Foram tratados a pesquisa de forma quantitativa, utilizando de técnicas de porcentagem, e apresentados em forma de gráficos, e qualitativa com comentários dos questionários para que facilite a compreensão desses resultados.

1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A indústria foi fundada em Outubro de 2003 na cidade de Anápolis, a Lab. Farma Indústria Farmacêutica Ltda, situada na rua 4, Setor Industrial (DAIA). Obteve sua autorização de funcionamento publicada no mesmo ano, com proposta de ser uma empresa fabricante de medicamentos genéricos. Sendo assim uma empresa na produção e comercialização de medicamentos hospitalar em Goiás.

Não é uma empresa familiar, mas uma sociedade, com sócios, tendo os mesmos numeros de ações, como a divisão de seus lucros e receitas.

A empresa conta com cerca de 300 colaboradores, com um percentual de 70% do sexo feminino e 30% sexo masculino, sendo distribuídos em todos setores, como produção almoxarifado, área técnica e administrativa. Seus produtos são rigorosamente regulamentados e submetidos a normas da ANVISA, visando assim a satisfação de seus clientes fornecedores.

A missão da empresa é fabricar medicamentos com qualidade dentro das boas práticas de fabricação.

E sua visão buscar junto ao mercado consumidores interno e externo a satisfação e confiança.

Esta empresa está sendo equipada com máquinas de última geração, e operadas por pessoal qualificados e treinados seguindo normas de fabricações.

Atualmente a empresa tem aumentado sua produção, e com isso gerando novos empregos, mas sempre mantendo a seriedade em suas atividades.

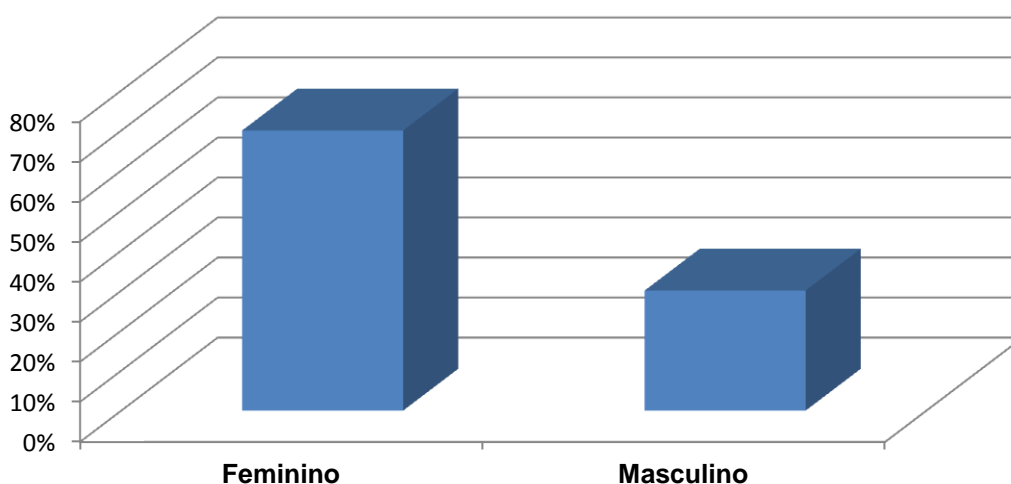
ANALISES DE DADOS

Através dos questionários aplicados com questões objetivas, onde os colaboradores responderam sem maiores dificuldades.

1 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO QUESTIONÁRIO ATRAVÉS DE GRÁFICOS

Foram entrevistado através de questionários um total de 60 pessoas, sendo distribuídos em diversos setores e ambos os sexo e todos possuem ensino médio completo.

Gráfico 01: Sexo dos colaboradores da empresa

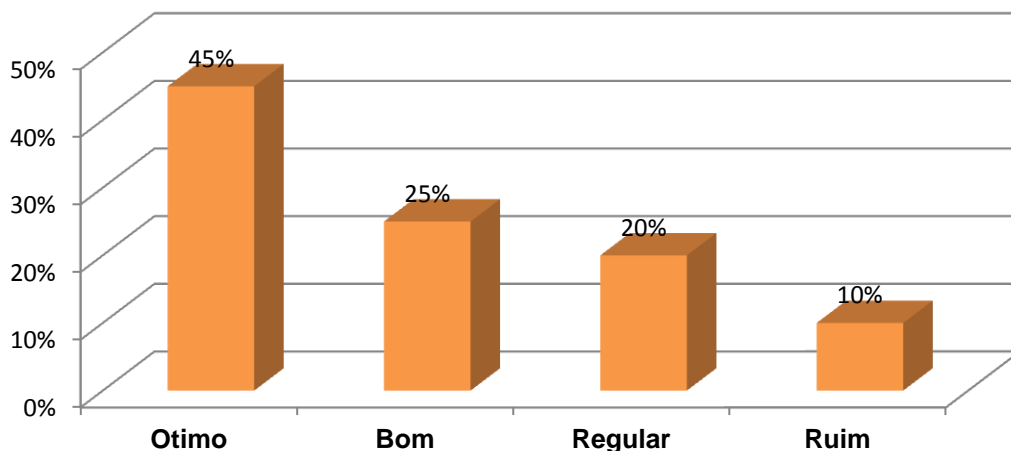


Fonte: Autoras da pesquisa.

Teve um percentual de 70% dos colaboradores do sexo feminino, e masculino obtiveram 30% da pesquisa, observa-se que nessa empresa existe um número maior de mulheres, pode-se afirmar que mulheres lideram nessa empresa.

A questão a baixo buscou identificar o comportamento dos diversos lideres da Indústria Lab. Farma.

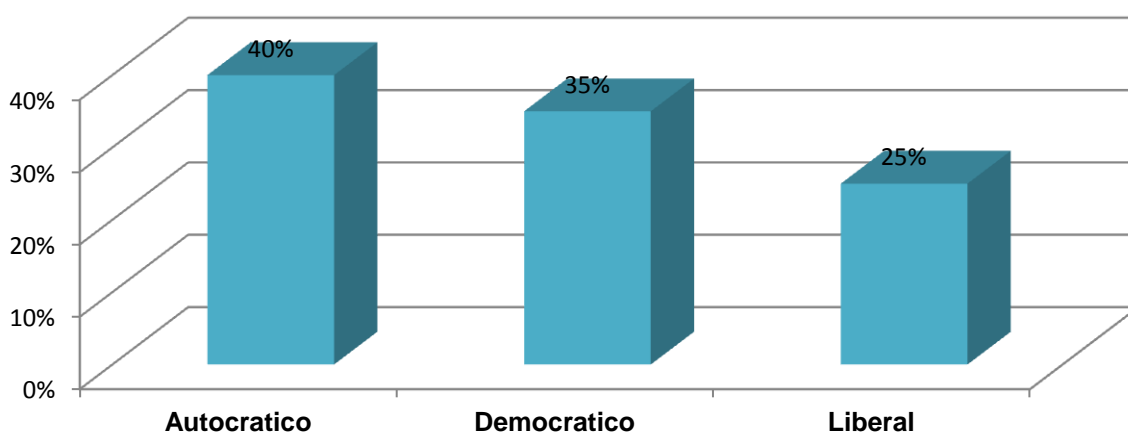
Segundo Montana, Charnov (2005), O foco dessa abordagem do comportamento de liderança propicia um verdadeiro aprofundamento das origens e eficácia da liderança.

Grafico 02: Como é o comportamento de seu líder?

Fonte: Autoras da pesquisa.

Observa-se que o comportamento do líder, obteve 45% das indicações como ótimo, bom 25%, ruim 20% e ruim foi 10%, com esse resultado pode-se afirmar que esse líder tem um comportamento adequado a sua função, mas que precisa ainda melhorar.

Esta questão define como é o estilo de liderança dessa empresa. Para Robbins (2000), propõe que as pessoas são livres para escolher seu estilo de liderança e podem alterar conforme necessário.

Grafico 03: Como você considera seu líder imediato?

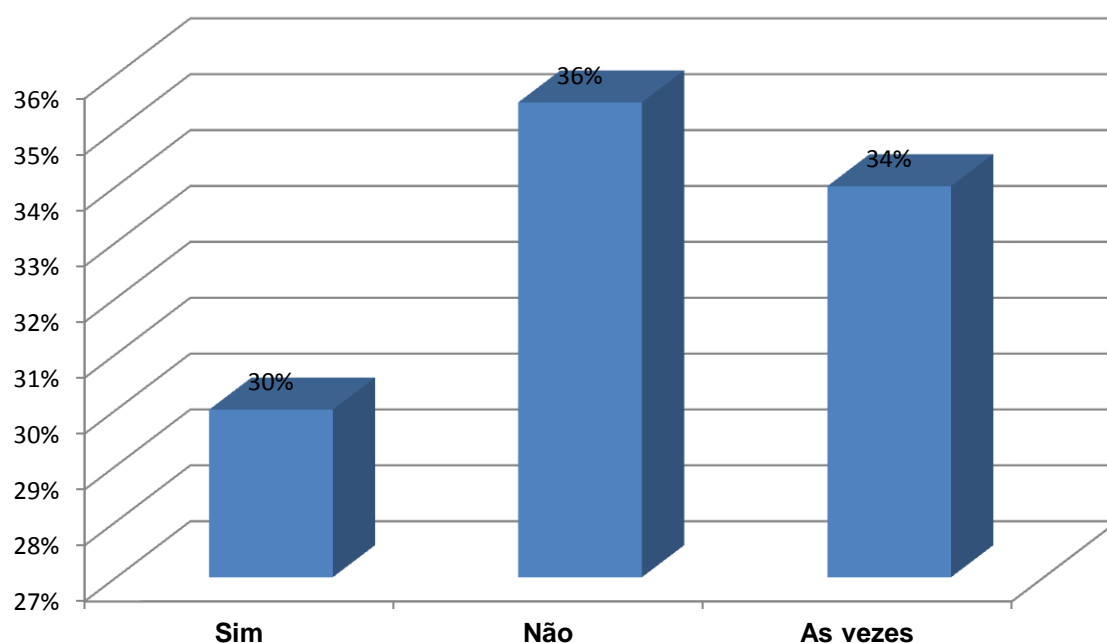
Fonte: Autoras da pesquisa.

Os entrevistados responderam que seus líderes são autocráticos com 40%, e 35% disseram que são democráticos e 25% liberal, acredita se que para cada situação existe um estilo, ou seja, um pouco de cada.

A próxima questão envolve a motivação um fator importante em uma organização.

Uma pessoa altamente motivada trabalhara com afinco para atingir seu desempenho com habilidade e entendimento adequados de sua função, essa pessoa será altamente produtiva. (BATEMAN/SNELL, 1998, p.360).

Gráfico 04: A liderança motiva você?



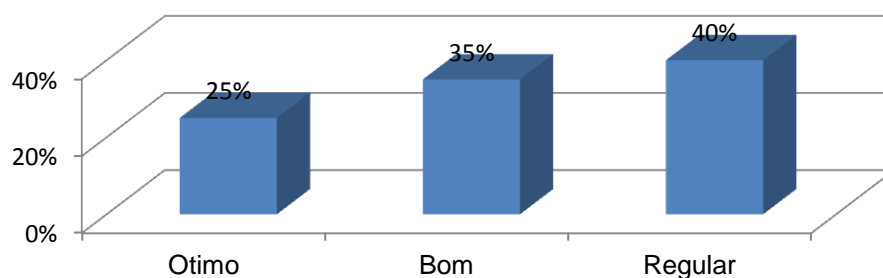
Fonte: Autoras da pesquisa.

Fazendo um análise nesse gráfico, percebe que o não predominou com 36%, às vezes 34% e sim 30%, mais colaboradores não estão recebendo, um elogio ou reconhecimento de seu líder.

A questão á seguir demonstra como os colaboradores veem o modelo gerencial da empresa.

Segundo Chiavenato (2000), a eficácia gerencial pode ser avaliada na medida em que ele é capaz de modificar o seu estilo de maneira apropriada conforme a situação.

Grafico 05 : Como você considera o modelo gerencial adotado na empresa onde trabalha?



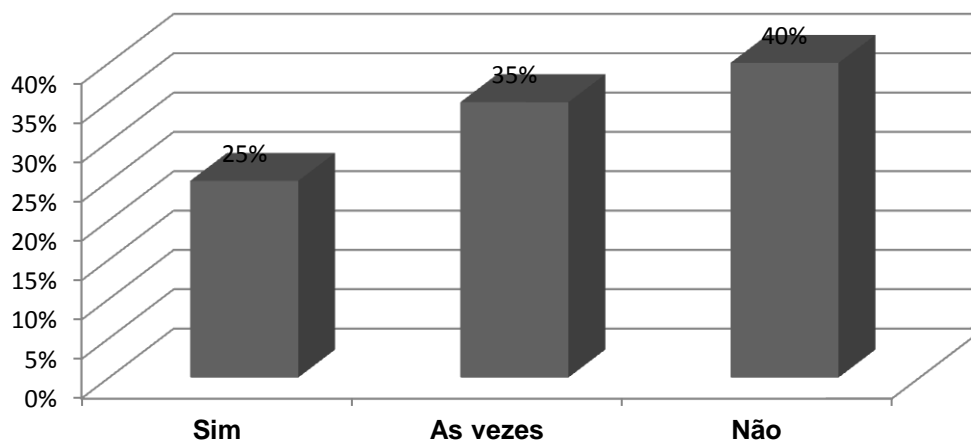
Fonte: Autoras da pesquisa.

Pode-se observar neste gráfico, que 40% dos entrevistados responderam que o modelo gerencial dessa empresa é regular, ou seja, não obtém resultados satisfatórios, o bom ficou com 35%, e ótimo 25%, tendo a empresa de rever seu modelo de gerenciamento.

Com a questão abaixo, percebe-se como é o poder dessa liderança dentro da Lab. Farma.

Segundo Certo (2005), qualquer atividade que delineie o relacionamento entre líderes e seus seguidores, estabelecem procedimentos bem definidos para que os seguidores possam aderir para desempenhar melhor suas tarefas.

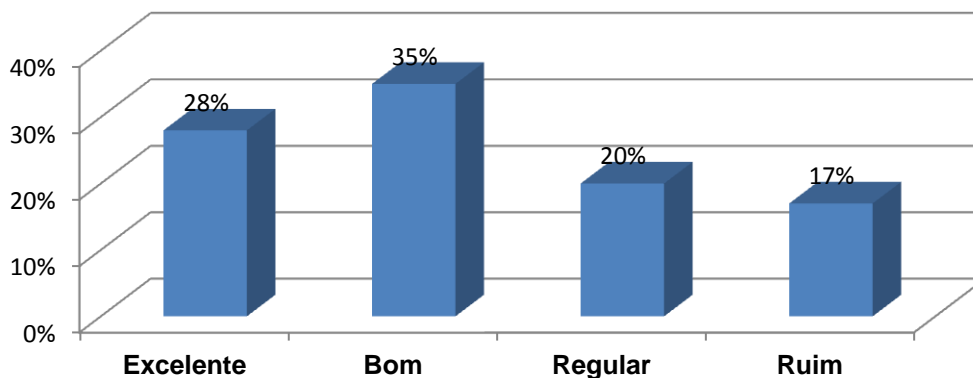
Grafico 06: A liderança dá orientações claras e objetivas a todos da equipe a respeito de suas tarefas?



Fonte: Autoras da pesquisa.

Percebe-se que os líderes desta organização, não conseguem orientar seus liderados com clareza, pois 25% dos entrevistados responderam que sim, às vezes obteve 35%, e não 40%, um percentual muito grande.

Grafico 07: Como é o relacionamento entre sua chefia imediata e a equipe?

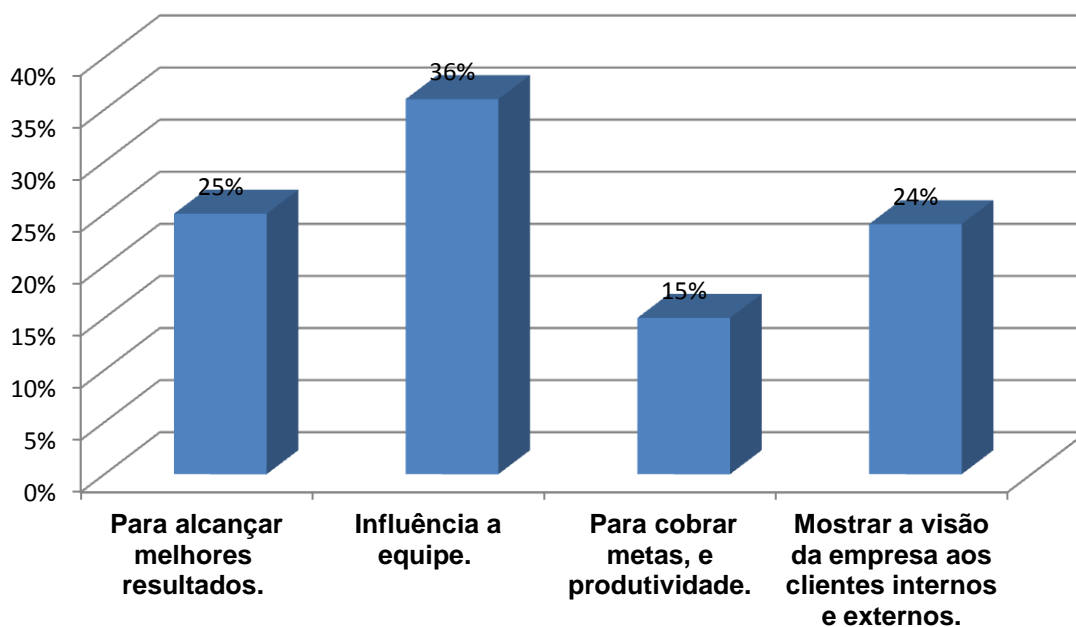


Fonte: Autoras da pesquisa.

Segundo Chiavenato (2000), uma liderança preocupada com os aspectos humanos dos problemas de seus subordinados e que procura manter uma equipe de trabalho atuante, dentro da maior participação nas decisões, responde esta questão, pois 35% da resposta foram bom, 28% excelente, 20% regular e 17% ruim, os líderes dessa empresa procura relacionar bem com seus subordinados.

Para Koontz (1973), o líder age para ajudar um grupo a alcançar objetivos, mas nunca perde sua própria identidade.

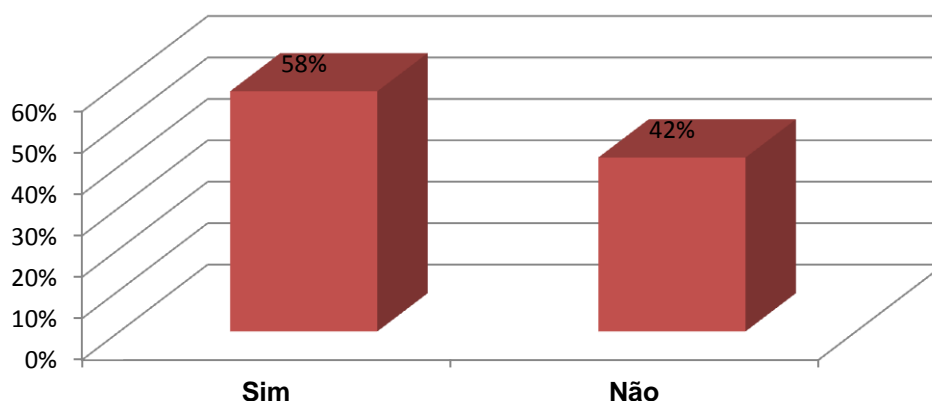
Gráfico 08: Para que serve o líder dentro da empresa?



Fonte: Autoras da pesquisa.

Observa que nesse gráfico os liderados tem esse líder como um meio de influencia com 36%, e 25% diz que e para alcançar melhorias, e quase igualando com 24% eles veem esse líder à ligação da empresa com clientes internos e externos, ou seja, entre os próprios colaboradores, e 15% não considera que o líder é um cobrador de metas.

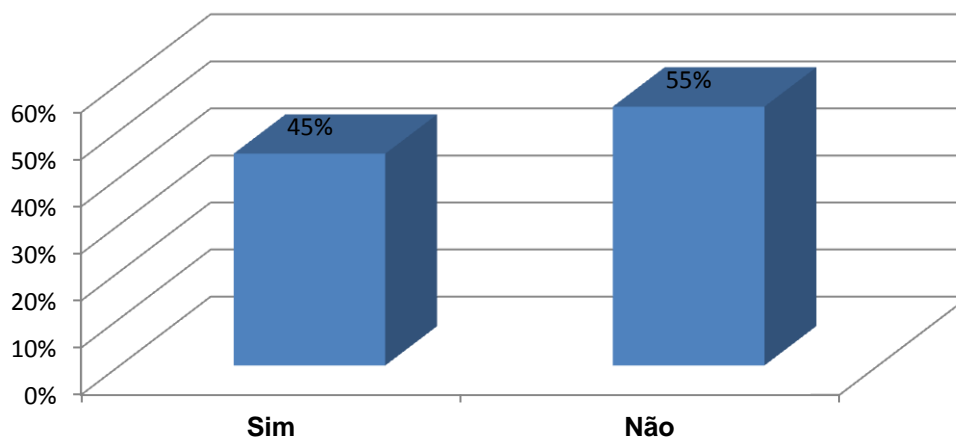
Grafico 09 : Existem um líder no seu setor que você trabalha?



Fonte: Autoras da pesquisa.

Segundo Robbins (2000), A liderança propicia uma visão, ajudando as pessoas a caminharem rumo a ela, para gerenciamento monta os planos e a estrutura para alcançar metas especifica. Nesta empresa, percebe se a necessidade de distribuir líderes em todos seus setores, pois 58% dos entrevistados disseram que possuem um líder no seu setor, 48% disseram que não.

Grafico 10: Você seguiria e teria seu líder como exemplo?



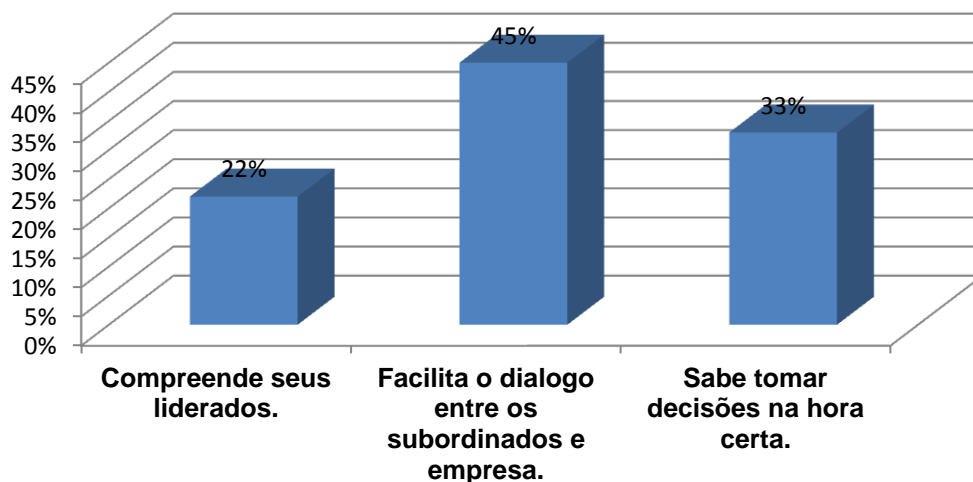
Fonte: Autoras da pesquisa.

Segundo Maximiano (1992), o líder é alguém que leva os seguidores a transcenderem seus próprios interesses e a trabalharem excepcionalmente para a concretização da missão, meta ou causa.

Analisando este gráfico, apesar de ter quase o mesmo percentual de resposta o sim obteve 45% e o não 55%%, pode se dizer que existe indecisão,

quanto à liderança dessa empresa, pois os colaboradores ainda não tem total certeza se seguiria seus lideres, tendo que melhorar os treinamentos de seus gestores.

Grafico 11: O que faz seu líder destaque, entre os outros?



Fonte: Autoras da pesquisa.

Observa se que o poder do líder esta a frente de tudo, mas nesta empresa o líder e mais visto como ponte de dialogo entre chefes e subordinados tendo um 45% da resposta, enquanto 33% o que destacar e por tomar decisões adequadas no momento certo, e 22% dos entrevistados dizem que compreender seus colaboradores.

Para Lacombe (2005, p. 203), “o poder é a capacidade de controlar indivíduos, eventos ou recursos, fazendo que aconteça aquilo que a pessoa quer, a despeito de obstáculos ou oposições, ou sendo a capacidade para influenciar decisões”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através das análises feita da referida pesquisa, pode-se afirmar que o estudo da liderança dentro de uma organização é de muita importância para melhoria do ambiente de trabalho, e um bom relacionamento entre liderança e liderados faz com que o ambiente se torne agradável e bom para trabalhar, e contribui para o sucesso da organização e do pessoal.

Segundo Koontz (1973), o líder precisa de uma grande força de vontade para cultivar a objetividade, e que se faz necessário observe as mudanças dentro das organizações.

A motivação está ligada às necessidades humanas, e um individuo só desempenha suas tarefas com qualidade, se estiver motivado dentro da empresa. Nessa organização pode-se dizer que os liderados estão desacreditados nesses líderes, o que implica a rotatividade, e pouco rendimento. Conforme Spector (2006), a motivação é geralmente descrita como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamento.

Esta empresa apesar de ter seus líderes distribuídos por setores e terem um comportamento adequado, a sua liderança é autocrática, ou seja, autoritária, fator que pode desfavorecer a organização, pois seus liderados ficam sobre pressão, medo, e não existe desenvolvimento pessoal nessa empresa, uma boa liderança se enquadrasse aos três estilos de lideranças, dependendo da circunstância e ocasião.

O líder é visto nessa empresa como influenciador e facilitador na equipe, qual o correto seria um modelo de liderança onde façam seguidores e seja um planejador e tomadores de decisões.

O maior desafio dessa organização é criar talentos, ter como objetivo o sucesso profissional de seus colaboradores e clientes.

É buscar no líder características importantes e o conhecimento sobre a atividade que está desempenhando, o relacionamento interpessoal mantém equilíbrio emocional gerando um resultado claro. Dessa forma, vê-se a importância de um treinamento, e mudança estratégica dessa liderança, devido sua interferência no desempenho dos subordinados e resultados da organização.

REFERENCIAS

- BATEMAN, Thomás; SNELL, Scott. **Administração – Construindo Vantagem**. São Paulo, Atlas, 1998.
- CERTO, Samuel C. **Administração Moderna**. 9ª Ed. São Paulo. 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- ___ **Administração, Teoria, Processo e Prática**. Ed. Makron 3 ed. São Paulo 2000.
- ___ **Recursos Humanos** 7ª Ed., Editora Compacta, São Paulo, 2002.
- CURY Antonio. **Organização & Métodos**. Ed. Atlas São Paulo 2005.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2007. KOONTZ, Harold. E O'DONNELL Cyril. **Princípios de Administração**. São Paulo. 6ª Ed. 1973.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia Científica**. 4. Ed. rev. e ampla. São Paulo: Atlas, 2001.
- MAXIMIANO, ANTONIO CESAR Amaru. **Introdução a Administração**. 3ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.
- ___ **Teoria Geral da Administração, da escola**. 4ª ed., São Paulo, Editora Atlas 2000.
- ___ **Teoria Geral da Administração**, 4ª Ed. São Paulo, Editora Atlas, 2004.
- MONTANA, Patrick J. & CHARNOV, Bruce H. **Administração**. 2º Ed., Saraiva, 2005.
- PETERS, TJ. **Prosperando no caos**. São Paulo: Harbra, 1989.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 8. Ed. Rio de Janeiro: LTC
- ___ **Livros Técnicos e Científicos**. Ed S.A., 1999.
- ___ **Administração. Mudanças e Perspectivas**, Ed. Saraiva São Paulo, 2000.
- SPECTOR, Paul, **Psicologia nas Organizações**. São Paulo, Saraiva, 2006.
- VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- ___ **Gestão de Pessoas**. 11ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

APÊNDICE

Apêndice A

QUESTIONÁRIO

1 Como é o comportamento de seu líder?

() Ótimo () Bom Regular () Ruim

2 Como você considera seu líder imediato?

() Autocrático () Democrático () Liberal

3 Sua liderança motiva a equipe?

() Sim () não () as vezes

4 Como você considera o modelo gerencial adotado na empresa onde trabalha?

() ótimo () bom () regular

5 A liderança dá orientações claras e objetivas a todos da equipe a respeito de suas tarefas?

() Sim () As vezes () Não

6 Como é o relacionamento entre sua chefia imediata e a equipe?

() Excelente () Bom () Regular () Ruim

7 Existem um líder no setor que você trabalha?

() Sim () Não

8 Para que serve o líder dentro da empresa?

() Para alcançar melhores resultados.

() Influência a equipe.

() Para cobrar metas, e produtividade.

() Mostrar a visão da empresa aos clientes internos e externos.

9 Você seguiria e teria seu líder como exemplo?

() Sim () Não

10 O que faz seu líder destaque, entre os outros?

() Compreende seus liderados.

() Facilita o dialogo entre os subordinados e empresa.

() Sabe tomar decisões na hora certa.