

Avaliação das Competências da Liderança e a Influência na Motivação dos Colaboradores em uma Empresa do Ramo de Engenharia Elétrica

Larissa Marques de Deus, Jaqueline Fonseca Rodrigues

Resumo: Um dos maiores desafios dentro das organizações num contexto competitivo consiste em motivar os seus colaboradores a atingir elevados padrões de desempenho organizacional, dependendo em grande parte de investimentos e esforços aplicados em recursos humanos, ou seja, pessoas, a quais recebem orientações baseadas nas competências de seus líderes. O objetivo geral é avaliar a influência da liderança na motivação dos colaboradores, análise essa que será realizada por meio de um estudo de campo tendo como público alvo um grupo de profissionais do setor administrativo de uma empresa do ramo de Engenharia Elétrica na cidade de Ponta Grossa – PR. Especificamente buscou-se: identificar a origem da motivação dos colaboradores; verificar de que forma se pode detectar aptidões; evidenciar lideranças que atuam pelo exemplo; apresentar os tipos de liderança e a forma como estas influenciam na motivação dos colaboradores da empresa pesquisada. Metodologicamente a pesquisa possui caráter bibliográfico, descritivo, exploratório, quali-quantitativa, através de pesquisa de campo. Os resultados indicaram que existe uma conexão entre os estilos de liderança e a motivação de seus liderados, alguns estilos estão mais propensos a estimular os componentes da equipe a terem um desempenho melhor que outros, sabe-se que há pontos a serem aprofundados, pois foram inconclusivos como exemplo, o caso da entrega, por parte do indivíduo, de seu potencial total a serviço do resultado, mostrando que o aprofundamento no estudo é necessário para responder a este ponto.

Palavras chaves: Avaliação. Competências. Liderança. Influência. Motivação.

Evaluation of Leadership Skills and the Influence on Employee Motivation in an Electric Engineering Company

Abstract: One of the biggest challenges within organizations in a competitive context is to motivate their employees to achieve high standards of organizational performance, largely relying on investments and efforts applied to human resources, ie people, who receive skills-based guidance. your leaders. The general objective of this paper is to evaluate the influence of leadership on employee motivation, which will be carried out through a field study with a target group of professionals from the administrative sector of a company in the field of Electrical Engineering in the city. of Ponta Grossa - PR. Specifically sought to: identify the origin of employee motivation; check how skills can be detected; highlight leaders who act by example; present the types of leadership and how they influence the motivation of employees of the researched company. Methodologically the research has bibliographic, descriptive, exploratory, quali-quantitative character, through field research. The research showed that there is no degree of general discontent in any specific environment, however, that in some cases a part showed dissatisfaction, where the organization has the opportunity to identify and make improvements, always seeking excellence in services. The results indicated that there is a connection between leadership styles and the motivation of their followers, some styles are more likely to encourage team members to perform better than others, there are points to be deepened, as they were inconclusive as an example, the case of the surrender by the individual of his full potential in the service of the result, showing that further study is necessary to answer this point.

Keywords: Evaluation. Skills. Leadership. Influence. Motivation.

1 INTRODUÇÃO

Levando em consideração a competitividade no ambiente organizacional pode-se dizer que a concorrência está cada vez mais acirrada, fazendo com que as organizações busquem maior desempenho e resultados, para tal pode-se levar em consideração a importância de investir em pessoas tornando-as mais comprometidas a contribuir efetivamente com os objetivos organizacionais, o que é um grande desafio no mundo contemporâneo.

Nesta perspectiva, observa-se a evolução do papel do líder e sua influência motivacional no clima organizacional independentemente do seu âmbito intrínseco ou extrínseco, a responsabilidade que a liderança exerce em gerir pessoas através do desenvolvimento das habilidades de seus colaboradores, do seu bem-estar profissional e pessoal, em prol de alcançar resultados favoráveis para a empresa.

Um dos maiores desafios dentro das organizações num contexto competitivo consiste em motivar os seus colaboradores a atingir elevados padrões de desempenho organizacional, dependendo em grande parte de investimentos e esforços aplicados em recursos humanos, ou seja, pessoas. Para tanto há a necessidade de uma gestão, que por sua vez é integrada por um líder, o qual tem o papel de liderança que significa a “capacidade de um indivíduo influenciar outros, motivar e mobilizar a equipe para o sucesso e eficácia da organização”. (BERGAMINI, 2009).

Tendo em vista que o líder deve possuir habilidades e competências para exercer esta função com eficiência, motivando seus colaboradores esta pesquisa procurou responder à seguinte problemática: “Quais competências da liderança influenciam na motivação dos colaboradores de uma empresa do ramo de Engenharia Elétrica na cidade de Ponta Grossa – PR.?”

Para tanto, o objetivo geral do presente artigo é avaliar a influência da liderança na motivação dos colaboradores, análise essa que será realizada por meio de um estudo de campo tendo como público alvo um grupo de profissionais do setor administrativo de uma empresa do ramo de Engenharia Elétrica na cidade de Ponta Grossa – PR, de onde será possível extrair de forma prática informações para o desenvolvimento deste trabalho.

Nesse contexto, de modo específico, torna-se necessário: identificar a origem da motivação dos colaboradores; verificar de que forma se pode detectar aptidões; evidenciar lideranças que atuam pelo exemplo; apresentar os tipos de liderança e a forma como estas influenciam na motivação dos colaboradores da empresa pesquisada.

O referido trabalho justifica-se pela necessidade de entendimento no que diz respeito a importância da motivação da liderança para com os colaboradores no clima organizacional, assim como deixar evidente para as empresas, a importância que a influência motivacional tem perante seus colaboradores e os efeitos dessa gestão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ESTILOS DE LIDERANÇAS

Com o passar dos anos, nota-se que o líder precisa saber desenvolver as atividades com seus colaboradores, observar os pontos fortes e fracos, promovendo uma maior liberdade para as tomadas de decisão, fazendo deste modo que eles se sintam parte da organização e desse modo, busquem atingir o máximo de suas capacidades e ao mesmo tempo sentindo-se motivados no seu ambiente de trabalho.

Diante do apresentado Robbins (2005, p.258) diz que liderança é a capacidade de influenciar pessoas para o alcance das metas, sendo essa liderança formal, conferida pela organização, ou informal, definida como aquela exercida no grupo sem o cargo formal.

Já segundo Maximiano (2002, p.303), “liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder”.

Pode-se dizer que os autores citados concordam que a liderança vem a ser a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana à consecução de um ou de diversos objetivos específicos. A liderança ocorre como um fenômeno social e exclusivamente nos grupos sociais. (CHIAVENATO, 2014).

Para fins dessa pesquisa os estilos de lideranças considerados no estudo foram, de acordo com CHIAVENATO (2014, p.129):

Líder Autocrático: Aquele que comanda através de ordens e imposição onde apenas a líder fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo; é ele que determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas bem como quem deve executar, neste tipo de liderança o líder é dominador e é pessoal nos “elogios” e nas críticas ao trabalho de cada membro da equipe.

Líder Democrático: busca a participação de todos; as diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder; o próprio grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, passando este a sugerir duas ou mais alternativas para o grupo escolher.

As tarefas ganham nova perspectivas com os debates; a divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho; o líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito, sem encarregar-se muito de tarefas. O líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios.

Líder Liberal: “deixa fazer”; há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder; a participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem; tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos companheiros, fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder. O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou de regular o curso dos acontecimentos; o líder somente faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros quando perguntado.

Líder Situacional: parte do pressuposto de que o melhor estilo de liderança depende da situação que se apresenta, onde o estilo “ideal” a ser adotado pelo líder é aquele que melhor se adapta ao nível de desenvolvimento dos seus liderados. O gestor com esse perfil delega as tarefas aos colaboradores de acordo com as aptidões ou deficiências que eles possuem, por isso, precisam estar atentos aos pontos fortes e fracos dos funcionários. De acordo com a Teoria da Liderança Situacional de Paul Hersey e Kenneth Blanchard (1986), é de acordo com essa relação entre chefes e subordinados que se torna possível classificar a maturidade dos trabalhadores.

Chiavenato (2014) complementa que:

Enquanto as teorias sobre traços de personalidade são simplistas e limitadas, as teorias sobre estilos de liderança consideram apenas certas variáveis da situação. Explicam a liderança dentro de um contexto mais amplo e partem do princípio de que não existe um único estilo de liderança válido para toda e qualquer situação. A recíproca é verdadeira: cada situação requer um tipo de liderança para alcançar eficácia dos subordinados. (CHIAVENATO, 2014, p. 130).

Foi percebido durante o estudo que a liderança transita pelos quatro estilos durante os processos, de acordo com a situação, as pessoas e a tarefa a ser executada. Ele tanto pode ser autocrático, mandando cumprir ordens, como consultar seus subordinados antes de uma decisão, no estilo Democrático ou ainda sugerir a maneira de realizar certas tarefas como no estilo Liberal, porém, o desafio da liderança é saber quando aplicar qual estilo, com quem e em que circunstâncias e atividades, estilo Situacional.

Pode-se interpretar, de acordo com o relatado pelos autores utilizados, que o líder deve ter grande capacidade de avaliação e conhecimento para poder exercer sua liderança de forma a fazer com que seus liderados atinjam o maior nível de entendimento, comprometimento e consequente aceitação de seu papel dentro da organização.

2.2 MOTIVAÇÃO

O desempenho organizacional depende de alguns fatores relevantes, dentre eles pode-se citar o talento humano, o qual pela característica racional, tende a possuir ou desenvolver: conhecimento, habilidades e competências. Percebe-se que, quando as pessoas se encontram envolvidas em um ambiente de trabalho favorável, podem promover um dos maiores desafios das organizações atualmente: a motivação pessoal e profissional.

Em um cenário contemporâneo, a competitividade acirrada no mundo dos negócios exige maior motivação por parte das pessoas, trabalhadores motivados tender a retribuir positivamente os esforços para tal, tornando-se um fator de impulso para o aumento da produtividade de uma empresa.

GIL (2009) afirma que:

O mundo cada vez mais competitivo dos negócios exige altos níveis de motivação das pessoas. Empregados motivados para realizar seu trabalho, individualmente como em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser entendida como principal combustível para a produtividade da empresa. (GIL, 2009, p. 201)

Existem várias definições para motivação, conforme Robbins (2005, p. 347) a palavra motivação (derivada do latim *motivus, movere*, que significa mover) indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Na visão de GIL (2009, p. 202) “Motivação é a força que estimula as pessoas a agir”.

A motivação não resulta na caracterização de um traço na personalidade, mas sim da interação entre o indivíduo com a situação envolvida, as pessoas diferem seu impulso motivacional básico, pois existem variações no aspecto de níveis de motivação ao longo do tempo, sendo relevante os fatores: momento e situação. CHIAVENATO (2010, p. 243).

Em um sentido sistêmico, a motivação consiste em três elementos interagentes e

interdependentes, de acordo com Chiavenato (2010, p. 243-244), são:

Necessidades: as necessidades são criadas quando surge um desbalanceamento fisiológico ou psicológico. Ela aparece quando as células do corpo são privadas de alimento e água ou quando a pessoa é privada de seus amigos ou companheiros. As necessidades são variáveis, situadas dentro de cada indivíduo, e dependem de variáveis culturais. Em suma uma necessidade significa uma carência interna da pessoa, como fome, insegurança, solidão, etc. O organismo se caracteriza por um estado de equilíbrio. Esse equilíbrio é rompido toda vez que surge uma necessidade. A necessidade é um estado interno que, quando não satisfeita, cria tensão e estimula algum impulso no indivíduo, visando a sua redução ou atenuação.

Impulsos: os impulsos ou motivos (os dois termos são utilizados em comum) são os meios que aliviam necessidades. O impulso gera um comportamento de busca e pesquisa para localizar objetivos ou incentivos que, se atingidos, satisfarão a necessidade e produzirão redução da tensão. Quanto maior a tensão, tanto maior o nível de esforço. Os impulsos fisiológicos e psicológicos são orientados para a ação e proporcionam as condições energizadoras no sentido de alcançar um incentivo. Os impulsos são o coração do processo motivacional. As necessidades de alimento e água são transformadas em fome e sede, e a necessidade de ter amigos torna-se um impulso para a afiliação.

Incentivos: no final do ciclo motivacional está o incentivo, definido como algo que pode aliviar uma necessidade ou reduzir um impulso. O alcance de um incentivo tende a restaurar a balança fisiológica ou psicológica e pode reduzir ou eliminar o impulso. Comer alimentos ou beber água ou ainda juntar-se aos amigos tenderá a restaurar a balança e reduzir os impulsos correspondentes. Nesses exemplos, alimento, água e amigos representam incentivos. Em geral, os incentivos estão situados fora do indivíduo e variam enormemente conforme a situação.

3 METODOLOGIA

O presente estudo será caracterizado quanto à natureza como uma pesquisa aplicada por envolver a geração de conhecimentos com possibilidades de aplicações práticas, dirigidas à solução de problemas específicos.

Quanto a abordagem do problema, apresenta-se como qualitativa e quantitativa. Para tanto, quanto aos objetivos será de forma descritiva e no que se refere aos procedimentos técnicos utilizados para a pesquisa de campo, o presente estudo é caracterizado como exploratório, segundo Lakatos & Marconi (2007, p.190) “envolve investigações empíricas com objetivo de formulação de questões ou de um problema para descrever uma intervenção no contexto real em que o fato ocorre.”

Para a realização da pesquisa de campo, a população escolhida será composta por um grupo de colaboradores do setor administrativo atuantes de uma empresa do ramo de Engenharia Elétrica na cidade de Ponta Grossa, Estado do Paraná.

A coleta de dados será realizada por meio de questionários aplicados aos colaboradores, pois de acordo com Gil (2008, p. 121) o questionário pode ser definido:

[...] como técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre o conhecimento, crença, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado,

etc.

A busca de material bibliográfico para revisão teórica e discussão dos dados foi feita em periódicos vinculados a revistas científicas da área. Os locais de busca foram: SCIELO, BIRENE, Portal CAPES e arquivos digitalizados de Teses e Dissertações de instituições estaduais e federais de Ensino Superior. Os descritores utilizados foram: Avaliação. Competências. Liderança. Influência. Motivação, dentre outros. Os textos selecionados foram separados pelos seguintes critérios: escritos em língua portuguesa, com disponibilização gratuita, textos completos, maior proximidade com a área.

Inicialmente efetuou-se contato prévio com o supervisor responsável pelo setor administrativo, que após autorizar e aceitar a participação do grupo na pesquisa, permitiu que os questionários fossem levados até a empresa para que os mesmos respondessem.

Serão elaboradas questões abertas e fechadas com respostas baseadas em uma escala do tipo *Likert* de cinco alternativas. Tal distribuição facilitará a visualização e a identificação das respostas pelos respondentes.

O questionário terá como objetivo: avaliar as competências da liderança e a influência na motivação dos colaboradores de uma empresa do ramo de Engenharia Elétrica na cidade de Ponta Grossa – PR

Para a validação da pesquisa, o roteiro será apresentado previamente ao responsável pela disseminação do conhecimento na empresa pesquisada.

Foram enviados ao todo 08 (oito) questionários, dados coletados no período de 13 de junho de 2019 à 15 de junho de 2019 e tabulados em julho de 2019 com o auxílio da estatística descritiva.

Efetuada as transcrições e correspondentes análises dos dados, os resultados apurados foram compilados e organizados para interpretação e discussão.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A escolha da empresa a ser pesquisada deveu-se ao estreito contato da pesquisadora com a empresa objeto de estudo, e em sendo este tema, liderança, sempre muito discutido e controverso no sentido de definir qual é o melhor estilo para se liderar suas equipes e mantê-las motivadas, percebeu-se a relevância de desenvolvê-lo. Por esta razão escolheu-se o tema para o desenvolvimento do estudo.

Para tanto foi utilizado como meio de pesquisa um questionário contendo 33 perguntas no modelo *Likert*, onde não houve a identificação dos pesquisados.

Com relação ao questionamento 1, sobre se a Coelge Construção de Obras Elétricas é um bom lugar para se trabalhar, obteve-se de todos os respondentes que sim, sempre.

No que diz respeito se existe satisfação com o trabalho realizado, observa-se na questão 2, que: 7 entrevistados relataram que sempre e apenas 1, informou que quase sempre.

Quando perguntado se clima de trabalho entre a equipe é bom, exposto na questão 3, que: 6 respondentes relataram que sempre, 1 quase sempre e uma pessoa deixou de responder tal questionamento.

Após questionados se organização é aberta a reconhecer as opiniões e contribuições dos funcionários, na questão 4 observa-se que: um total de 7 pessoas informaram que sempre e apenas 1 quase sempre.

Com base na pergunta 5, se existe boa comunicação entre todos os membros da equipe, 4 mencionaram que sempre e os outros 4 quase sempre.

Quando indagados se os membros participam juntamente com seu superior e com a equipe

das decisões que afetam o trabalho, destacado na questão 6, 5 participantes informaram que sempre e 3 quase sempre.

Conforme abordado na questão 7, se o chefe imediato incentiva o trabalho em equipe, 6 informaram que sempre e 2 quase sempre.

Em relação a pergunta 8, que diz respeito se o chefe imediato tem facilidade de se relacionar com seus subordinados, 7 descreveram que sempre e apenas 1 quase sempre.

Conforme análise na pergunta 9, onde questiona-se, se o seu chefe é um bom líder, 6 respondentes afirmaram que sempre e 2 quase sempre.

No que diz respeito se a organização disponibiliza material adequado à realização do seu trabalho, questão 19, 5 pesquisados informaram que sempre e 3 quase sempre.

Quando questionado se você considera sua remuneração adequada ao trabalho que realiza, na pergunta 20, 3 pessoas informaram que sempre, 4 quase sempre e 1 nunca.

Pode-se relatar que a teoria se aplica a prática, visto que, segundo Maximiano (2002, p.303), "liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder.

Na questão de número 10 buscou-se questionar os respondentes em relação a qual o tipo de liderança que eles identificavam em seu líder, para isso usou-se somente as características dos quatro tipos considerados na pesquisa são eles: estilo Situacional, Democrático, Liberal e Autocrático, para não induzir os pesquisados à determinada resposta apenas pelo estilo de liderança, sendo a pergunta: Qual o tipo de liderança que é identificado em seu líder? De acordo com os dados da pesquisa tem-se que 50% dos entrevistados definiu que seu líder é considerado democrático, 38% apontaram um estilo situacional e os 13% restantes caracterizou como sendo autocrático.

Conforme questionamento na questão 11 em relação a qual a frequência de elogios ou recompensas no Estilo de liderança Situacional, obtivemos os seguintes resultados 3 pessoas responderam que diariamente, 3 semanalmente, 1 mensalmente e 1 trimestralmente.

Seguindo, em relação a qual a frequência de elogios ou recompensas no Estilo de liderança Democrático, perguntado na questão 12, foi informado que 1 semanalmente e 7 mensalmente.

Continuando, com o tema sobre qual a frequência de elogios ou recompensas no Estilo de liderança Liberal, na pergunta 13, 4 questionados apontaram que mensalmente, 1 trimestralmente e 3 nunca.

Já na questão 14, sobre qual a frequência de elogios ou recompensas no Estilo de liderança Autocrático, 2 pessoas informaram que semanalmente, 2 mensalmente e 4 nunca.

A respeito da frequência de estresse relacionada ao estilo de liderança Autocrático, pergunta 15, 7 respondentes mencionaram que uma vez por semana, e apenas 1 três ou mais vezes por semana.

Com relação a qual a frequência de estresse relacionada ao estilo de liderança Democrático, questão de número 16, 5 questionados informaram uma vez por semana, 2 duas vezes por semana e 1 três ou mais vezes por semana.

Na questão 17, sobre qual a sua frequência de estresse relacionada ao estilo de liderança Liberal, 4 questionados identificaram uma vez por semana e 4 três ou mais vezes por semana.

Com base na pergunta 18, a respeito de qual a sua frequência de estresse relacionada ao estilo de liderança Situacional, 5 respostas foram uma vez por semana, 1 uma vez por semana e 2 três ou mais vezes por semana.

Quando indagados sobre qual seu nível de satisfação em relação ao exemplo que o líder transmite, na pergunta 21, a resposta foi unânime, todos estão satisfeitos.

Conforme questionamento 22, sobre qual seu nível de satisfação em relação ao líder demonstrar empenho no processo de mudança, 6 respondentes informaram que estão satisfeitos e 2 pouco satisfeitos.

Identificamos na questão 24, que o nível de satisfação em relação ao líder estimular a iniciativa das pessoas, foi de que 7 estão satisfeitos e apenas 1 pouco satisfeito.

Com base na pergunta 25, qual seu nível de satisfação na postura da organização face à mudança e à modernização, 7 pessoas mencionaram que estão satisfeitos e apenas 1 pouco satisfeito.

Em relação a pergunta 26, sobre qual sua motivação quanto a política de treinamento e aperfeiçoamento do funcionário, 1 pessoas encontra-se muito satisfeita, 6 estão satisfeitas e 1 pouco satisfeito.

Na questão 27 no que diz respeito a qual motivação em relação às perspectivas de crescimento na empresa, 2 mencionaram estar muito motivados, 4 motivados, 1 pouco motivado e apenas 1 desmotivado.

Em relação a qual motivação nas possibilidades de sugerir melhorias, na questão 28, 1 questionado respondeu está muito motivado, 5 pessoas estão motivadas, 1 pouco motivado e apenas 1 desmotivado.

Analisamos na questão 29, a qual reflete sobre qual a sua motivação em aprender novos métodos de trabalho, que 6 pesquisados estão muito motivados e 2 motivados.

A pergunta 30 investiga qual a importância dada ao seu trabalho pelo seu líder, apurou-se que 3 respondentes denominaram ser muito importante, 3 julgam ser importante e 3 não souberam responder.

Com base na questão 31, a qual pergunta que se caso houvesse oportunidade você trocaria de líder, analisamos que 6 pesquisados informaram que Discordam Totalmente em Trocar e 2 nem concordo e nem discordo em trocar.

Quando questionados se os membros da equipe estavam fazendo o máximo para atingir os resultados esperados pela empresa, na pergunta 32, 5 apontaram que nem concordam e nem discordam e 3 concordam totalmente.

Por fim desta pesquisa, a questão 33 pergunta, em relação às decisões tomadas em reuniões de equipe, qual é o comportamento que você adota, obteve-se as respostas sendo, 7 responderam posso contribuir para que as decisões tomadas deem certo e apenas 1 declarou que me engajo nas decisões que forem tomadas.

Baseado nos resultados acima tabulados observamos de uma forma geral resultados positivos referentes ao clima organizacional da empresa pesquisada, assim como nos comprova a primeira pergunta do questionário, onde obteve-se unanimidade na resposta de que que a organização é sim, um bom lugar para se trabalhar.

Não existe liderança sem motivação, o líder deve estimular seus liderados e assim fazer com que contribuam em suas tomadas de decisão, em um dos quadros de perguntas do questionário feitas aos participantes sobre a motivação, observamos no geral um resultado satisfatório, assim quando os indivíduos se sentem importantes para a organização ou processo tende-se a aumentar o engajamento e por consequência seu desempenho e resultados melhoram.

Outro ponto interessante é de que, independente do estilo de liderança, os componentes da equipe em sua maioria não têm visão de troca do líder, ou seja, o mesmo atende as expectativas a ele atribuídas, mesmo que não integralmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mão de obra qualificada está cada vez mais difícil de encontrar, e quando descoberta deve-se saber aproveitar e desenvolver. É importante que a organização saiba reter seus talentos, criar planos de carreira, treinamento e desenvolvimento profissional. Desse modo, o gestor deve conhecer os funcionários que está lidando, descobrir suas habilidades, ter conhecimento dos seus pontos fortes e fracos, criar planos de avaliação de desempenho a fim de ter conhecimento de como estão se sentindo, e se estão motivados para a realização do trabalho. Os líderes atuais devem estar sempre buscando conhecimento, capacidade e motivação para transmitir aos seus colaboradores o estilo de liderança correto. A motivação é à base de um trabalho bem feito e com resultados surpreendentes.

A evolução do trabalho e as teorias motivacionais e de gestão de pessoas fornecem aos gestores elementos para a compreensão dos problemas de insatisfação e baixa motivação dos trabalhadores, que estão relacionadas às dificuldades gerenciais em direcionar sua atenção para os aspectos humanos, embora não desconhecesse as necessidades e expectativas de sua equipe.

Segundo Bernardinho (2006) ser líder é dar o exemplo para que os outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa, o exemplo o legado no mesmo nível ou ainda melhor. Obtendo conhecimento e criação reciação.

Na atualidade uma equipe necessita de um líder no seu dia a dia para poder planejar como atingir os resultados, destinar, organizar e controlar as funções, criar uma relação de bom relacionamento da equipe, incentivar os colaboradores e ser um modelo para que todos olhem como referência. É de muita importância que os objetivos, missão, visão e valores da empresa sejam apresentados e que a mesma dê condições e estrutura de trabalho para o indivíduo, esperando assim que o colaborador realize suas tarefas com eficiência.

Quem busca a frente para a motivação dessas pessoas é o líder, ele quem consegue através de seu estilo de liderança dar o andamento necessário na organização com o auxílio das pessoas que nela desenvolvem seu trabalho.

Atualmente as pessoas não aceitam mais ser tratadas de qualquer forma, é necessário um treinamento especial para lidar com cada tipo de pessoa, cada temperamento, cada estilo de vida. Se o líder de uma empresa não se preocupa em ampliar seu conhecimento, buscar se especializar, infelizmente o seu espaço no mercado de trabalho vai diminuir.

Como um grande influenciador o líder pode acabar com o sonho de um funcionário ou ajudá-lo a correr atrás dele. Ele tem o poder de abrir a mente, potencializar, evocar a capacidade de sonhar, encorajar, ajudar e enxergar possibilidades onde muitos acreditam que não existe.

O comportamento da liderança, independente do estilo adotado, envolve funções como planejar, informar, avaliar, controlar, recompensar, estimular, etc. e deve ajudar a equipe e seus componentes de forma individual a atingir seus objetivos, ou seja, satisfazer suas necessidades.

Os resultados indicaram que existe uma conexão entre os estilos de liderança e a motivação de seus liderados, alguns estilos estão mais propensos a estimular os componentes da equipe a terem um desempenho melhor que outros, temos pontos a serem aprofundados, pois foram inconclusivos como exemplo, o caso da entrega, por parte do indivíduo, de seu potencial total a serviço do resultado, mostrando que o aprofundamento no estudo é necessário para responder a este ponto. A pesquisa, no geral, mostrou que quando os liderados são tratados como parte integrante do processo, que são respeitados e suas opiniões consideradas pela liderança, estes tendem a cumprir suas tarefas e atividades de forma menos tensa, com menos estresse e conseqüente maior engajamento. A grande dúvida é saber quando o líder deve

aplicar determinado estilo, em qual momento, com quem e qual circunstâncias, esta é a grande problemática da liderança, mostrando que não existe um único estilo ou característica de liderança válida para toda e qualquer situação.

Este artigo está longe de esgotar todas as nuances sobre o tema liderança e motivação, uma sugestão para novos estudos e aprofundamento do tema seria uma pesquisa sobre quais os fatores de motivação nas organizações na percepção dos líderes e dos liderados para realizar uma comparação entre o grau de interação entre líderes e equipes e a partir destes resultados buscar por pontos de sinergia.

Esse trabalho não se esgota aqui, podendo servir de base para pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

BERNARDINHO. **Transformando o suor em ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

BERGAMINI, C. W. **O líder eficaz**. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9ª edição São Paulo: Elsevier Editora, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 201-202.

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

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth. **Psicologia para Administradores: a Teoria e as Técnicas da Liderança Situacional**. São Paulo: EPU, 1986.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMIANO, Antônio César. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA. E.L.; MENEZES. E.M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de dissertação**. 4ª ed. rev.atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2005. p.138.