

O LÍDER COMO PLANO ESTRATÉGICO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Daiane Souza¹

Elisangela de Souza Alves²

Resumo

Após anos de estudos, ainda não foi possível descobrir a maneira correta de se gerir uma organização, o que temos, são anos de pesquisas e conceitos baseados em conhecimento pessoal e comportamental, para lidar com outras pessoas. Aprendemos de certa forma, que os líderes precisam saber ouvir opiniões dos liderados, dar voz a quem precisa falar e aprender a respeitar as diferenças. Estudos apontam que um líder de sucesso, trabalha junto aos seus liderados em busca de atingir metas, se arrisca e arrisca toda uma organização em busca de alcançar seus objetivos, claro, com base em estudos. Portanto, o presente artigo visa mostrar alguns aspectos de liderança, como o perfil e características básicas que um líder precisa ter, para motivar e gerir suas equipes, visando atingir metas, como, compreender o papel do líder para uma gestão de qualidade. Através desta pesquisa, pôde ser identificado que as organizações estão buscando cada vez mais êxito no que diz respeito ao alcance de metas, - para contudo, atingir seus objetivos. Mostra também, que os líderes estão buscando aprimorar seu conhecimento gestorial, como, comportamento. Isso mostra, que ainda haverá longos estudos sobre a busca da satisfação pessoal e profissional quanto ao segmento de liderança empresarial.

Palavras-chave: Liderança. Papel do líder. Organizações.

Introdução

O objetivo desse artigo é apresentar comportamentos de cargos de liderança com o intuito de analisar como estes comportamentos influenciam nas gestões onde organizações usam líderes como planejamento estratégico, isto para a tomada de decisão e crescimento da organização. Para tanto, foi necessário apresentar as teorias que englobam o tema; apontar aspectos positivos e negativos relacionados a comportamentos de líderes; descrever algumas características de planejamento estratégico; demonstrar resultados obtidos de acordo com o tema em estudo.

¹ Pós-Graduada Gestão Tributária/ FACESPI

² Pós-Graduada Gestão Tributária/ FACESPI

Define-se como líder uma pessoa que possui capacidade de influenciar um grupo de pessoas de maneira não coercitiva, utilizando-se do poder de seu cargo de chefia na organização, medindo seus atos e decisões que poderão afetar toda a equipe de trabalho, que deve por ele ser valorizada. (MOURA, 1998).

O trabalho do líder dentro de uma organização usado como um planejamento estratégico é o tema que iremos tratar neste artigo. Vale lembrar que para uma boa gestão, ou, diga-se de passagem, uma gestão de qualidade, é indispensável que se tenha um profissional qualificado atuando dia a dia com dedicação e, sobretudo, conhecimento.

Quando falamos em líder como plano estratégico, nos referimos em que pontos uma liderança pode ser dada como positiva ou negativa dentro de uma organização, (veremos em detalhes no decorrer do artigo). No que tange a produção positiva de uma organização, ações voltadas a uma boa convivência, maneiras sutis de “lidar” com algumas situações e, até mesmo o tratamento igualitário, são algumas atitudes que fazem a diferença em um líder. Quanto aos fatores negativos, atitudes contrárias a estas mencionadas anteriormente, já fazem referência aos resultados.

Para o bom andamento das atividades e rotinas organizacionais, o planejamento estratégico tem como objetivo alavancar os índices de produtividade dos setores, isso se, aplicado de forma coerente. Adota-se então, um profissional qualificado, que tenha visão empreendedora e que saiba de tudo um pouco. O que queremos dizer com isto? Vamos lá. De acordo com alguns estudos, pôde ser observado que as empresas estão buscando cada vez mais profissionais mais qualificados. Isto ocorre devido ao fato de que, pondo o “coração” da empresa nas mãos de um profissional não tão qualificado, não se pode ter uma boa “garantia” de que os negócios irão correr bem. Agora, já tendo dentro da organização, alguém que saiba direcionar a empresa ao crescimento, seja ele produtivo e financeiro, certamente acarretará em pontos positivos.

Diante deste fato, o papel do líder consiste não somente direcionar-se a produtividade gerencial, este também, deve adotar atitudes flexíveis para com seus colaboradores, saber ouvir e compreender opiniões contrárias as suas, ou seja, ter mente aberta a novas ideias, compreendendo que uma organização é composta por um grupo,

todos trabalhando com o mesmo objetivo, sendo este, crescimento pessoal e profissional, otimizando o futuro da organização.

Concomitante a isto, o estudo visa roborar pontos positivos advindos de uma liderança como planejamento estratégico, bem como alguns fatores que apontam o papel do líder como positivo e negativo para uma organização. A partir disto, a pesquisa tem como propósito, agregar conhecimento acerca do tema em estudo, para que possa auxiliar na gestão das empresas e também, profissionais que buscam ideias de como fazer uma boa gestão, utilizando-a como planejamento estratégico.

Partindo do ponto em que o tema deste trabalho é explanar o papel do líder dentro de uma organização utilizado como planejamento estratégico, este procedimento deve analisar alguns comportamentos, ou seja, um estudo comparativo.

O planejamento estratégico é uma ferramenta utilizada pelas organizações afim de obter bons resultados em seus negócios, isto, a partir de estudos, análise de dados e até mesmo de alguns procedimentos a serem adotados. Face a isto, é importante que as organizações busquem profissionais que estejam dispostos a lutar pelo mesmo objetivo – crescimento no mercado.

Decorrente ao exposto, o problema de pesquisa é: As práticas adotadas pelos líderes como um plano estratégico, levando em consideração pontos positivos e negativos, são dispensáveis ou indispensáveis à uma organização?

Aos interessados na área do tema em estudo, espera-se que esta pesquisa possa ajudar de maneira positiva no que diz respeito a características de um cargo de liderança.

Para que as empresas possam se assegurar de que estão no caminho certo, esperamos que, aqui, encontrem informações que sejam validas ao analisar perfis e comportamentos individuais, cargos de liderança e até mesmo demais membros de uma organização.

Vale ressaltar que esta pesquisa foi realizada com base em diversas outras, sendo assim, há uma exorbitância de pesquisas e trabalhos de profissionais e estudiosos com informações sobre o tema para maior esclarecimentos. Não se limite.

Para nós, estudantes, este trabalho visa ampliar o conhecimento sobre o tema em estudo, mostrando conceitos e características para melhor compreensão deste.

Justifica-se ainda por ser um trabalho realizado através de pesquisa bibliográfica, confeccionado com bases teóricas, fundamentado com pesquisa de outros pesquisadores e profissionais da área. Portanto, consiste em conceituar o tema proposto, a fim de aprimorar conhecimento acerca do assunto.

Liderança

Esta etapa está dividida em tópicos para melhor compreensão do leitor, onde, será apresentado um breve histórico sobre liderança, comportamentos gerenciais, planejamento estratégico, liderança estratégica, dentre outros procedimentos. Não obstante, contribuindo com o conhecimento teórico, também se apresenta pontos positivos e negativos de uma liderança, junto a ilustrações para melhor compreensão.

Ao falarmos em liderança, os pensamentos nos remetem ao poder. Os profissionais precisam buscar compreensão quanto a este cargo. Ser líder, não significa necessariamente liderar, tratando da forma de mandar alguém fazer algo. Quando isto ocorre em uma organização, pode ocorrer falta de simetria no ambiente, fazendo com que os objetivos não sejam alcançados da forma com que planejaram.

No entanto, Moura (1998 apud FURTADO, Daiani, 2008), define líder como uma pessoa que possui capacidade de influenciar um grupo de pessoas de maneira não coercitiva, utilizando-se do poder de seu cargo de chefia na organização, medindo seus atos e decisões que poderão afetar toda a equipe de trabalho, que deve por ele ser valorizada.

Corroborando com o pensamento de Moura, Blanchard (2007, apud GOMES, Luciane da Silva, 2010) diz que “para o bom desempenho da liderança existem algumas exigências, tais como: humildade, paciência, compromisso e o respeito em lidar com seus colaboradores para que estes o sigam de maneira instintiva”.

De acordo com os autores acima citados, ser líder não somente consiste em ordenar alguém a realizar alguma tarefa, agindo de forma empírica e sem estar disposto a ouvir demais opiniões. O fato de estar aberto a palpites, novas ideias e sugestões,

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

incentiva uma equipe a pensar, buscar informações e a serem criativos. Veja abaixo uma figura que ilustra o que acabamos de expressar:



Fonte: Project Builder, 2017. LIDER ou CHEFE? Entenda como diferenciar esses dois perfis na sua empresa!

Como pode ser observado, a figura acima mostra com clareza um profissional agindo de forma incoerente ao se relacionar com um colaborador.

Deste modo, BUILDER (2017) diz que “um líder, é aquela pessoa que tem habilidade motivacional bem desenvolvida e, assim, suas ações inspiram seus colaboradores. Ações estas como: orientação; partilha de decisões; motivação e processo preparatório de pessoas para as atividades a serem realizadas”.

Esse comportamento de liderança costuma confundir algumas pessoas, pois pensam que chefe e líder tem a mesma função. Um chefe possui a responsabilidade de comandar pessoas, este, porém, possui habilidade de tratamento e treinamento divergente dos líderes, mas não entraremos neste assunto aqui. Essa figura foi também utilizada para esclarecer este ponto.

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

Desta forma, Matta (2013) contribui dizendo que: “exercer uma boa liderança é trabalhar em prol do desenvolvimento da companhia e das pessoas que compõem a equipe. Esta, diz ainda que “um líder deve inspirar os colaboradores, apresentar um comportamento que sirva de exemplo para todos e que possa definir metas que sejam possíveis de serem atingidas com a ajuda das habilidades de cada profissional”.



Fonte: Blog Gazin Atacado, 2014. 5 dicas para ser um líder motivador.

Esta figura ilustra com transparência o que foi dito anteriormente. Com dedicação e esforço, um bom líder consegue o que quer, ou seja, consegue trabalhar com o psicológico de seus colaboradores fazendo com que se sintam motivados e instigados a criar, cooperar e trabalhar em equipe, afim de atingir os objetivos traçados pela organização.

Para Lacombe (2001, apud GOMES, Luciane da Silva, 2010), “os líderes influenciam as pessoas graças ao seu poder, que pode ser o legítimo obtido através do exercício de um cargo, poder de referência, em função das qualidades e do carisma do líder e o poder do saber, através do conhecimentos”.

Completa o autor dizendo que “liderança não é tarefa a exercida por qualquer pessoa, ninguém nasce pronto, mas em condições favoráveis. É preciso treinamento,

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

exige paciência, humildade, disciplina, respeito e compromisso”. (LACOMBE apud GOMES, Luciane da Silva, 2010).

Corroborando com os autores citados acima, Chiavenato (1988, apud ABREU, Lorena Nascimento de, 2009) cita os tipos de liderança mais comum no meio empresarial:

- Liderança autocrática: o líder é focado apenas nas tarefas, tomando as decisões individuais, desconsiderando a opinião dos liderados.
- Liderança democrática: é voltado para as pessoas e há participação dos liderados no processo decisório.
- Liderança liberal: o grupo atingiu a maturidade e não precisa mais de supervisão constante, os liderados ficam livres para pôr seus projetos em prática.

O autor ainda fala da influência da liderança sobre o comportamento das pessoas e cita três principais teorias sobre liderança:

- Traços da personalidade: segundo esta teoria, desacredita que o líder possua características marcantes de personalidade que o qualificaria para esta função.
- Estilos de liderança: esta teoria aponta três estilos de liderança: autocrática, democrática e liberal.
- Situações de liderança: nesta teoria o líder pode assumir diferentes padrões de liderança de acordo com a situação e para cada um dos membros da equipe. (CHIAVENATO, 1988 apud ABREU, Lorena Nascimento de, 2009).

Observamos então, que, de acordo com os autores, os líderes possuem papel motivacional para com seus colaboradores. Estudar o comportamento destes exige bastante tempo e muita paciência, só assim saberá como agir com cada colaborador individualmente e, assim, conseguir alcançar seu objetivo.

O conceito de líder estratégico é conhecido como a visão moderna no mercado. Esse tipo de líder trabalha através de metas e busca resultados eficientes. Visa o desempenho dos colaboradores e da empresa, buscando o melhor para ambos os lados.

Segundo o Blog.Qualyteam (2016), “o papel do líder moderno está muito mais focado em reconhecimento, compartilhamento e trabalho em equipe”.

Dado este contexto, podemos observar que a liderança estratégica visa o planejamento estratégico da organização. Contudo, o líder deve estar empenhado ao reconhecimento de cada colaborador, saber delegar atividades, compartilhar ideias, como também ouvi-las e até mesmo a reciprocidade de feedbacks, fazem a diferença no resultado final da produtividade da equipe.

Nas palavras de Gaehtgens (2017):

Liderar no século XXI leva-nos para um outro paradigma, o de olhar para o ser humano nas dimensões: corpo, mente, coração e espírito. Este é um desafio que exige do líder autoconhecimento, disciplina e desenvolvimento contínuo, e cujo resultado faz a diferença na relação com a sua equipa. Cabe ao líder ser o exemplo mostrando às equipas que a prática constante leva à transformação. (GAEHTGENS, 2017, p. 15).

A rotina do líder estratégico é repleta de desafios devido ao mercado competitivo em que nos encontramos. É preciso ser dinâmico para obter sucesso e estar preparado para os grandes desafios. (SITEWARE, 2016).

Nesse sentido, o Siteware (2016) completa dizendo que “o líder estratégico é peça fundamental no direcionamento de uma equipe e que, algumas características os diferenciam dos demais estilos de liderança”, sendo:

- Combinam liderança gerencial e liderança estratégica;
- Enfatizam os valores e o comportamento ético;
- Focam tanto na rotina quanto nas estratégias em longo prazo;
- Garantem sobrevivência, manutenção e metas futuras;
- Buscam grandes expectativas para si, para seus superiores e para seus gerenciados;
- Envolvem-se no controle estratégico e no controle financeiro, com mais ênfase no estratégico. (SITEWARE, 2017, 16).

Consolidando o contexto acima, Cruz (2012) ressalta alguns hábitos que os líderes devem adotar para se tornarem mais produtivos.

- Ter uma visão clara – ter uma visão clara e cristalina do que você almeja e que é compartilhada claramente com todos os envolvidos irá assegurar que o comprometimento e a motivação estarão presentes para a conquista da meta;

- Ter um sistema de fluxo de trabalho – um sistema de fluxo de trabalho que você trabalhe de forma efetiva e criativa ao liberar tempo para que você faça o trabalho que realmente importa. Compreendendo o fluxo de trabalho mais efetivo irá garantir que não há duplicidades ou distrações interferindo no processo;
- Assumir responsabilidades – assuma a responsabilidade por todas as suas ações e comportamentos. Elimine todo e qualquer comportamento de vítima. Lembre-se que você é o único responsável por seu destino;
- Se exercitar – todos os grandes conquistadores do mundo se exercitam regularmente. Obama, Bush, Branson, todos sabem dos benefícios de exercícios regulares para a estamina, para a performance e para a produtividade. Este é o melhor hábito que você pode adotar para se tornar mais produtivo. A energia extra que você conquistar ao se exercitar aliada ao efeito desestressante irá aumentar sua produtividade e performance mais do que qualquer outro hábito;
- Relaxar o corpo – além dos exercícios, o corpo precisa de descanso, relaxamento e sono abundante para realizar seu melhor. Meditação e Yoga também podem ajudar a relaxar e a desestressar o corpo;
- Valorizar seu tempo – Delegue, terceirize e compartilhe seu trabalho. Como diz o ditado “Faça somente o que somente você pode fazer”. Seu tempo é muito precioso para ser desperdiçado. Então use-o para fazer o trabalho que ninguém mais pode fazer por você;
- Se tornar um bom ouvinte – se você lidera outras pessoas, é essencial ouvir com atenção, mas você também irá perceber que ser um bom ouvinte o tornará mais produtivo ao eliminar trabalho duplicado ou mal entendidos que podem levar a completar trabalhos desnecessários;
- Ser o melhor que você pode ser – sempre faça o seu melhor e você jamais terá arrependimentos. Sucesso não vem para aqueles que sentam e esperam, é necessário fazer alguma coisa em favor da sua visão. Engaje-se em sua visão e continue executando alguma coisa. “Nada funcionará até que você faça alguma coisa”;
- Criar tempo para pensar – para poder se sobressair no que você faz, você deve criar tempo para pensar. Pensamentos criativos e estratégicos. Este é um dos maiores erros que as pessoas de negócio cometem. Eles estão tão ocupados com as tarefas do dia-a-dia que se esquecem de planejar, de inovar, de sonhar. E, sem esses fatores, jamais existirá crescimento ou envolvimento. Existirá apenas estagnação. (CRUZ, 2012, 45).

Os líderes estratégicos portanto, visam trabalhar não somente com a parte prática da organização, mas, também com o comportamento dos seus colaboradores.

Observamos que não basta apenas apresentar uma ideia e começar a executá-la. É preciso estudar algumas hipóteses, ouvir sugestões dos membros da equipe e, se possível, até mesmo delegar algumas tarefas.

Liderar está ligada a motivação que este profissional deve agregar a cada um que está ao seu redor. Todas estas sugestões e hábitos que vimos anteriormente, fazem não só o líder ser um profissional de sucesso, e sim, toda a sua equipe.

Pontos positivos e negativos de uma liderança

Observamos ao decorrer do estudo que devemos dar atenção à alguns pontos específicos. Algumas formas de tratamento podem não surtir efeitos positivos dentro de uma organização, até mesmo em outros lugares. Saber como se expressar e também aprender a ouvir e compreender certas atitudes, que podemos não achar conveniente, é fundamental.

Dentro deste contexto, Marques (2017) ressalta sobre os líderes perfeccionistas, sendo este, um conceito bastante subjetivo, pois “enquanto alguns usam para se referir à uma qualidade pessoal, outros consideram um defeito. Essa variação se deve ao fato de que as pessoas perfeccionistas têm seu lado positivo e negativo, principalmente no que se refere à liderança”.

O autor ainda cita alguns pontos positivos e negativos, sendo os positivos: alto padrão de qualidade; exemplo de eficiência e organização; atenção aos detalhes e menor necessidade de retrabalhos. Quanto aos negativos: risco de perder o objetivo de vista; problemas de relacionamento com liderados; lentidão ao executar tarefas e grande resistência à mudanças. (MARQUES, 2017).

Concomitante a isto, Filho (2011) cita, na sua percepção, doze pontos cruciais para uma boa liderança:

1. Liderar pelo exemplo.
2. Auto motivação.
3. Uma percepção aguda do que é justo.
4. Planos definidos.
5. Perseverança nas descrições.
6. O hábito de fazer mais do que se espera.
7. Uma personalidade positiva.
8. Empatia.
9. Domínio dos detalhes.
10. Disposição para assumir plena responsabilidade.
11. Duplicação (espelhar suas habilidades em outras pessoas).
12. Uma profunda crença em seus princípios.

Desta forma, Marques (2016) diz que “o estilo de liderança positiva e negativa está relacionado ao modelo de organização da pessoa. Contudo, é na liderança positiva que se consegue os níveis mais altos de satisfação no trabalho e bom desempenho”.

Corroborando com o pensamento de Marques, Bravin (2013) aponta vinte atributos de um bom líder, sendo estes:

1. Humildade.
2. Relacionamento interpessoal.
3. Relacionamento intrapessoal.
4. Competência técnica.
5. Persistência;
6. Persuasão.
7. Capacidade para resolução de problemas.
8. Experiência.
9. Feeling (intuição, uma espécie de sexto sentido que o líder possui e que o auxilia em suas decisões).
10. Visão.
11. Ouvir.
12. Compromisso.
13. Atualização.
14. Ética.
15. Crescimento constante.
16. Observação.
17. Motivação.
18. Atitude.
19. Leitura.
20. Relacionamento.

Contudo, Alves (2009) completa dizendo que:

Como aspecto positivo a liderança autocrática tem como a participação do líder que impõe respeito aos demais colaboradores sempre atuando de perto e de modo eficaz para conferir o resultado de todas as tarefas estabelecidas. Por sua vez tem como aspecto negativo a falta de participação dos colaboradores dentro da organização, pois o líder não abre espaço para ouvir muita das vezes sugestões, críticas dentre outras coisas. (ALVES, 2009, 48).

Seno assim, vimos que um líder deve compreender que precisa de equilíbrio entre aspectos positivos e negativos. Pois, de acordo com o que foi citado pelos autores, o que é demais, acaba dando errado, ou seja, os planos não saem conforme o esperado e isso pode acabar trazendo consequências.

Planejamento estratégico

Como o próprio nome já diz, a palavra planejamento estratégico vem de planejar, coordenar uma atividade, estudá-la e pô-la em ação. Quando falamos em planejamento, temos um leque de opções e hipóteses sobre determinado assunto.

Aprender a organizar as tarefas ou informações, expandir os olhares para diversos pontos, ouvir sugestões e até mesmo buscar mais conhecimento sobre assunto, isso é planejar. Quando se fala na parte estratégica, esta, porém, visa analisar a forma de como serão executadas as atividades que foram estudadas.

De acordo com o exposto, Buriham (2017) explica que “planejamento estratégico é o processo no qual empresas tomam decisões sobre como vão alocar seus recursos. Costuma envolver a definição de metas, indicação de ações para alcançá-las e previsão do orçamento necessário”. O processo de planejamento estratégico compreende a tomada de decisões sobre qual o padrão de comportamento que a organização pretende seguir, produtos e serviços que pretende oferecer, e mercados e clientes que pretende atingir. (MAXIMIANO, 2006 apud PONTES, Diana Santos... [et al.]).

Face a isto, Buriham (2017, 89) ressalta:

A estratégia é muito mais do que estabelecer metas: é ter um profundo compromisso com um futuro almejado. É ela que vai dar propósito ao trabalho realizado pela sua agência. É ela também que vai fazer com que as pessoas se sintam conectadas a um empreendimento importante.

O planejamento estratégico portanto, visa a definição de metas a serem estudadas e posteriormente implantadas pelos líderes. Auxiliam na resolução de problemas e satisfazem as necessidades no mercado competitivo. Sobretudo, muito importante para definir e alcançar objetivos.

Procedimentos metodológicos

Para que se desenvolva um trabalho de conclusão de um curso de especialização, é necessário seguir algumas regras, sendo estas necessárias para alcançar o objetivo geral da pesquisa.

A metodologia é a etapa do trabalho que demonstra os métodos que foram utilizados para a obtenção do objetivo deste. De acordo com Kahlmeyer-Mertens (2007, p. 15) a metodologia científica “é o estudo dos métodos de conhecer, de buscar o conhecimento. É uma forma de pensar para chegar à natureza de um determinado problema, seja este explicado ou estudado”.

Contudo, Kerlinger (1980, citado por Kahlmeyer-Mertens, 2007, p. 15) completa dizendo que a pesquisa metodológica é parte integrante e significativa de toda a atividade científica, devendo contribuir para a formação da consciência crítica ou espírito científico do pesquisador.

Quanto às modalidades de pesquisa, esta se define uma pesquisa descritiva, pois, nas palavras de Gil (1999 apud RAUPP e BEUREN, p. 81) a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

Em concordância a esta explicação, Fonseca (2009) define pesquisa descritiva como “uma pesquisa que descreve a realidade tal como esta se apresenta, conhecendo-a e interpretando-a por meio da observação, do registro e da análise dos fatos ou fenômenos (variáveis)”. (FONSECA, 2009, p. 22).

Portanto, em relação aos procedimentos metodológicos, define-se a maneira pela qual decorre o estudo, e a partir deste obtém-se os resultados. Portanto, a pesquisa foi confeccionada através de estudos feitos em em sítios da internet, que contribuíram com o conhecimento dos acadêmicos acerca do tema em estudo.

Para atingir o objetivo proposto pela pesquisa, foi realizado uma pesquisa descritiva. Para tanto, “realiza-se o estudo, a análise e a interpretação dos fatos do campo pesquisado sem interferência do pesquisador. Visa a identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo”. (SILVA, 2012).

Para atender os procedimentos metodológicos, define-se a maneira pela qual decorre o estudo, sendo esta, baseada através de sítios da internet.

Ao que diz respeito ao levantamento das informações estudadas, este trabalho se dará através de análise qualitativa.

Menciona Richardson (1999, apud RAUPP, Fabiano Maury e BEUREN, Ilse Maria) que os estudos que empregam uma metodologia qualitativa, podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar, compreender e classificar os processos dinâmicos.

Análise e interpretação dos dados

Quanto à análise e interpretação dos dados, foram levantadas informações por meio de pesquisas em sites da internet, onde através de comparações, foi possível completar o estudo do objeto em questão.

De acordo com Dencker (2000 apud SILVA; KARKOTLI, 2011, p. 20) o objetivo da análise “é reunir as informações de forma coerente e organizada, visando responder o problema da pesquisa. A interpretação destas informações proporciona um sentido mais amplo em relação ao estudo”.

Portanto, foi analisado as citações dos autores que colaboraram com o procedimento desta pesquisa, e afim deste, pôde-se avaliar e captar as informações necessárias para responder o problema levantado por esta pesquisa.

Considerações finais

A pesquisa foi desenvolvida através do interesse pelo surgimento e crescimento das organizações, e poder compreender dentre muitos fatores, como determinados comportamentos influenciam nestas.

O líder, conforme o estudo realizado, é chave crucial para o desempenho das atividades de uma organização. Junto a ele, a união e compromisso dos demais colaboradores são ferramentas de suma importância para sua imagem.

Partindo do ponto em que vimos que os líderes, além de exercerem seu papel na empresa conforme estabelecido pelo cargo, precisam aprender a realizar processos de motivação, autoconhecimento, desenvolvimento pessoal etc. Frisamos aqui, então, que

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

este ponto é indispensável a qualquer organização que pretende alcançar um mínimo de êxito em suas tarefas e em seus negócios.

Como foi citado no decorrer da pesquisa, liderar não é somente estabelecer metas, e sim, estar empenhado no que diz respeito ao reconhecimento de cada colaborador, saber delegar atividades, compartilhar ideias, como também ouvi-la, simples atitudes que fazem a diferença no resultado final da produtividade da equipe e desenvolvimento pessoal, de ambos.

Ao que se refere ao tema do trabalho - o líder como planejamento estratégico, é indispensável que este tenha habilidade e capacidade profissional obstatante para assumir as responsabilidades da empresa. A busca pelo conhecimento deverá ser referência em suas características. Espera-se que este, saiba trabalhar não somente de forma extrema, mas sim, de forma inteligente com o comportamento e sentimento motivacional acerca da construção de uma equipe plena, disposta a atingir os objetivos propostos e alcançá-los com êxito, contudo, parceria na equipe.

Portanto, para que possamos responder a pergunta proposta pela pesquisa, observando os pontos tanto positivos quanto negativos das práticas adotadas pelos líderes, podemos dizer que são indispensáveis. Pois, ao analisar as consequências de uma organização desestruturada e uma organização perfeccionista, ambas possuem pontos a corrigir. Deve existir um equilíbrio entre estes pontos para minimizar erros e futuras consequências negativas para a organização.

Contudo, espera-se que as organizações que se classificam como desestruturadas, que reformulem e planejem sua rotina e seu ambiente, desde o comportamento dos colaboradores até a execução das tarefas. Alinhe pontos de partida onde como devem ser feitas tais atividades, para onde irão após concluídas e quem será responsável por estas. Organização é o primeiro passo a ser estudado e analisado.

Às organizações tidas como perfeccionistas, deem mais atenção aos pequenos detalhes. Se uma tarefa precisa ser analisada em etapas, peçam para um colaborador que tenha habilidade em analisar tarefas, a realizar esta atividade, ao invés de alguém que não saiba como proceder. Isto poupará tempo e acelerará o processo de produtividade. Este é apenas um exemplo que foi refletido através da pesquisa.

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

Assim sendo, de acordo com o estudo realizado, cabe-se concluir que, os pontos positivos e negativos de comportamentos dos líderes tem total influência nos processos das organizações. E, para que estes sejam utilizados como ferramenta no planejamento estratégico, são necessários que tenham princípios e que estejam abertos a mudanças de comportamentos. Sobretudo, que estejam envolvidos com os objetivos da organização a fim de alcança-los com êxito.

Referências

FURTADO, Daiani. **LIDER X LIDERANÇA: uma forma de atuar no século XXI**, 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/lider-x-lideranca-uma-forma-de-atuar-no-seculo-xxi/21352>>. Acesso em 23 de abril de 2018.

BUILDER, Project. **LÍDER ou CHEFE? Entenda como diferenciar esses dois perfis na sua empresa**, 2017. Disponível em: <<https://www.projectbuilder.com.br/blog/lider-ou-chefe-entenda-como-diferenciar-esses-dois-perfis-na-sua-equipe>>. Acesso em 27 de abril de 2018.

MATTA, da Villela. **Os comportamentos essenciais de um líder**, 2013. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/comportamentos-essenciais-lider>>. Acesso em 18 de março de 2018.

ATACADO, Blog Gazin. **5 dicas para ser um líder motivador**, 2014. Disponível em: <<http://blog.gazinatacado.com.br/5-dicas-para-ser-um-lider-motivador/>>. Acesso em 25 de março de 2018.

ABREU, Lorena Nascimento de. **Liderança e Motivação**, 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/lideranca-e-motivacao/36697>>. Acesso em 25 de março de 2018.

QUALYTEAM, Blog. **O papel do líder moderno e sua liderança que deve ser seguida**, 2016. Disponível em: <<http://blog.qualidadesimples.com.br/2016/08/22/o-papel-do-lider-moderno-e-sua-lideranca-que-deve-ser-seguida>>. Acesso em 25 de março de 2018.

GAEHTGENS, Angela. **Líder Coach: Coaching com liderança**, 2017. Disponível em: <<https://www.blog-coaching.pt/2017/04/07/lider-coach-coaching-lideranca>>. Acesso em 06 de abril de 2018.

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

SITWARE. **O que faz um líder estratégico?** O papel de um líder estratégico, 2017. Disponível em: <<https://www.sitware.com.br/lideranca/lider-estrategico>>. Acesso em 06 de abril de 2018.

CRUZ, André Lado. **9 hábitos de líderes altamente produtivos**, 2012. Disponível em: <<https://professoresdosucesso.com.br/9-habitos-de-lideres-altamente-produtivos.html>>. Acesso em 06 de abril de 2018.

MARQUES, Marcus. **Pontos positivos e negativos do líder perfeccionista**, 2017. Disponível em: <<http://marcusmarques.com.br/pequenas-e-medias-empresas/pontos-positivos-negativos-lider-perfeccionista>>. Acesso em 07 de abril de 2018.

FILHO, Luiz Almeida Martins. **12 pontos fortes da liderança**, 2011. Disponível em: <<https://liderup.wordpress.com/2011/04/11/12-pontos-fortes-da-lideranca/>>. Acesso em 07 de abril de 2018.

MARQUES, José Roberto. **As principais diferenças entre liderança positiva e negativa**, 2016. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/as-principais-diferencas-entre-lideranca-positiva-e-negativa>>. Acesso em 18 de abril de 2018.

BRAVIN, Pablo de Paula. **20 atributos de um bom líder**, 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/20-atributos-de-um-bom-lider/68560/>>. Acesso em 18 de abril de 2018.

ALVES, Fabricio Silva... [et al.]. **A lideranças nas organizações**, 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/lideranca/36685>>. Acesso em 18 de abril de 2018.

BURIHAM, Maria Luiza. **Planejamento Estratégico: o passo a passo completo**, 2017. Disponível em: <<https://resultadosdigitais.com.br/agencias/planejamento-estrategico/>>. Acesso em 24 de abril de 2018.

PONTES, Diana Santos... [et al.]. **A atuação da assessoria de planejamento do TJCE na revisão e no acompanhamento do Planejamento Estratégico do Judiciário Cearense**. Disponível em: <http://www.escoladegestao.pr.gov.br/arquivos/File/Material_%20CONSAD/paineis_II_I_congresso_consad/painel_21/a_atuacao_da_assessoria_de_planejamento_do_tjce_na_revisao_e_acompanhamento_do_planejamento_estrategico_do_judiciario_cearense.pdf>. Acesso em 24 de abril de 2018.

KAHLMAYER-MERTENS, Roberto S... [et al.]. **Como elaborar Projetos de Pesquisa – Linguagem e Método**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=O->

Revista GepeVida/2018

<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida>

Número 7. Volume 4 – 2018-1 ISBN: 2447-3545

kzGOOzh70C&pg=PA15&dq=METODOLOGIA+CIENTIFICA+ILZA&hl=pt-BR&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 24 de abril de 2018.

SILVA, Leandro da. **Tipos de pesquisa, o que é e ara que serve**, 2012. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/producao-academica/tipos-de-pesquisas-o-que-e-e-para-que-serve/5236/>>. Acesso em 26 de abril de 2018.

RICHARDSON (1999 apud RAUPP, Fabiano Maury e BEUREN, Ilse Maria). **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais**. Disponível em: < http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf>. Acesso em 26 de abril de 2018.

DENCKER (2000, apud SILVA, Renata; KARKOTLI, Gilson). **Manual de Metodologia Científica do USJ 2011-1**. Disponível em: < http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf>. Acesso em 22 de janeiro de 2018.