

GESTÃO E LIDERANÇA DE PESSOAS NO NOVO NORMAL

Ericson Alcantara de Menezes

Resumo

Para se ter uma organização que olhe para o futuro, que aproveite oportunidades, que se previna de ameaças e que procure se manter ativa e próspera em um mundo globalizado e modificável é necessário que se tenha uma liderança visionária, focada, alinhada e flexível, em síntese o presente artigo visa demonstrar o valor que um líder de alta performance tem para uma empresa que deseja se sobressair nesse mercado que se tornou muito mais competitivo do que já era, por conta da pandemia.

Palavras-chave: Futuro. Liderança. Oportunidades.

Resumen

Para tener una organización que mire al futuro, que aproveche oportunidades, que prevenga amenazas y que busque mantenerse activa y próspera en un mundo globalizado y cambiante, es necesario tener un liderazgo visionario, enfocado, alineado y flexible, en la síntesis de este artículo tiene como objetivo demostrar el valor que tiene un líder de alto desempeño para una empresa que quiere destacarse en este mercado que se ha vuelto mucho más competitivo de lo que ya era, debido a la pandemia.

Palabras clave: Futuro. Liderazgo. Oportunidades.

Abstract

In order to have an organization that looks to the future, that seizes opportunities, that prevents threats and that seeks to remain active and prosperous in a globalized and changing world, it is necessary to have a visionary, focused, aligned and flexible leadership, in synthesis of this article aims to demonstrate the value that a high performance leader has for a company that wants to stand out in this market that has become much more competitive than it already was, due to the pandemic.

Keywords: Future. Leadership. Opportunities.

¹Doutorando em Empreendedorismo e inovação pela *Bircham International University-USA*.

1. INTRODUÇÃO

Diante de um momento tão complexo que estamos vivendo por conta da pandemia, milhares de empresas estão ficando pelo caminho por diversos motivos tais como: falta de planejamento financeiro, utilização ineficaz das redes sociais, equipe sem sintonia e principalmente pela despreparação do líder da organização. Esses motivos citados já eram existentes, mas que por conta da pandemia foram amplamente expostos e acelerados

O presente estudo tem por finalidade demonstrar a melhora significativa nos resultados de uma empresa que possui uma liderança eficaz com a utilização do relacionamento interpessoal e da escolha de peças fundamentais para a montagem de um time de sucesso. A motivação para a escolha do tema foi poder contribuir de forma relevante para auxílio e orientação de líderes que estão sentindo dificuldade para gerir sua empresa de atuação nas áreas supracitadas.

No âmbito empresarial, negócios proeminentes para as instituições são acertados em curto tempo devido à celeridade de informações que são transitadas constantemente. No entanto, mesmo com uma equipe hábil e com tecnologias conceituadas, a boa parte das empresas possuem algum tipo de problema direcionada à liderança durante o processo de comunicação.

O trabalho conta com referências bibliográficas relacionadas relacionadas com o comportamento humano nas empresas e tem como objeto de estudo uma amostra dos colaboradores das empresas no município de Paulo Afonso -BA.

É apresentado de forma simplificada (desenho) da pesquisa, o instrumento utilizado durante o seu processo sua metodologia e seus resultados, que por sua vez corrobora com o processo do estudo utilizado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico do presente trabalho tem como base autores como Robbins (2007), Chiavenato (2009) e, Biagio (2012), que fundamentam as ideias apresentadas neste estudo e; Chizzotti (2008), Demo (2013), Denzi e Lincoln (1994) e Minayo (1996), os quais corroboram as diretrizes processual desta pesquisa.

A fundamentação teórica, deste trabalho, reforça como a liderança e o planejamento são relevantes para a sobrevivência das organizações na contemporaneidade.

Seguindo a temática desse estudo, Robbins (2007), apresenta o comportamento organizacional em três níveis: o individual, de grupo e, por fim, o sistemático, o qual engloba uma maior complexidade de forma diretamente lógica.

Segundo Chiavenato (2009), as empresas necessitam saber utilizar seus pontos fortes, como valores, cultura, recursos, preparo de seus colaboradores, além de criar e aumentar a vantagem competitiva. Para que isso aconteça, nessa sociedade multável, é necessário o processo de mudança, cognitiva, comportamental, profissional e atitudinal no capital humano das organizações.

Ainda seguindo a diretriz temática, Biagio (2012), ressalta que a falta de planejamento prévio é o fator principal para o insucesso no âmbito dos negócios. Conforme o autor, embora haja constantes reclamações de pessoas, físicas e/ou jurídicas, a respeito da falta de recursos financeiros, carga tributária ou juros elevados, entre outros, o planejamento é essencial, especialmente para as empresas.

Dentro da proposta desta pesquisa, o estudo traz uma abordagem: quantitativa e qualitativa, com o propósito de não só apresentar os dados pertinentes, mas também interpreta-los.

Para Chizzotti (2009), as informações e conceitos sobre um determinado fenômeno, considerando um esquema reduzido, tem como objetivo proporcionar uma imagem lógica para esclarecer um fato.

De acordo com Demo (2013), qualitativa procura conservar a dinâmica durante a sua análise de forma mais flexível, porém, a intensidade em padrões mais extensos não vingam, pois, biologicamente uma das características da capacidade humana é compreender a realidade, no entanto, a coexistência como fato faz com que se adapte a ela. Pois, é mais fácil uma melhor manobra do problema do que adequar pessoas.

Já para Denzin e Lincoln (1994), o estudo qualitativo faz com que o pesquisador procure estudar os acontecimentos em seu ambiente natural, através de uma abordagem multimetodológica, com a finalidade de decodificar os fenômenos.

Por sua vez, Minayo (1996), relaciona a temática e o propósito estudado de maneira essencial aos acontecimentos, às composições sociais durante o processo mutável.

Esses autores contribuem bastante para o desenvolvimento do trabalho utilizado, dando mais embasamento e sustentação nos argumentos feitos aqui.

2.1. AMOSTRA

O estudo foi realizado com 100 (cem) colaboradores, com faixa etária de 20 a 45 anos do sexo masculino e feminino, em empresas distintas no município de paulo Afonso, no Estadoda Bahia. A aplicação dos questionários foi realizada nas duas primeiras semanas do mês de março de 2021.

A escolha da quantidade de funcionários para compor a amostra da pesquisa , está direcionada ao custo e tempo habil durante a pesquisa de campo, nos turnos: matutino e vespertino.

2.2. DESENHO DO ESTUDO

O refere presente trabalho foi estruturado em 4 topico a saber: falta de planejamento financeiro; utilização ineficaz das redes sociais; equipes sem sintonia e despreparação do líder organizacional.

Falta de planejamento financeiro:uma empresa precisa ter metas, mas além disso ela precisa estar direcionada com as estratégias corretas para que o resultado aconteça, diversas empresas na área de gestão pode-se observar uma problemática muito comum: existia uma mistura entre contas pessoais com contas da empresa, e nisso era gerado atraso de salários, reposição de estoque atrasado, e principalmente uma desmotivação em massa de toda equipe.

Na produção, as primeiras dificuldades são superadas e um processo regular começa a se desenhar, desde o estabelecimento de fonte mais seguras de suprimentos, passando preocupação em buscar menores custos e maior eficiência produtiva, incluindo até cuidados mais elaborados nas embalagens, na apresentação e também na divulgação do produto no mercado. (BIAGIO, 2012, p. 67).

Utilização ineficaz das redes sociais: Se antes da pandemia o mercado digital estava crescendo de forma acelerada, agora de acordo com o G1, o e-commerce passou a representar o triplo de vendas no ramo do varejo, e a cada dia mais tem se tornado comum as lojas digitais, que conseguem faturar mais que lojas físicas, sendo essa uma ferramenta que jamais poderá ser despresada por nenhum tipo de negocio.

Equipe sem sintonia: Uma empresa que não tem um líder preparado dificilmente terá sua cultura respeitada! E com isso será um lugar de constante insatisfação, injustiça, baixa percepção de valor, desempenho em queda, e principalmente queda significativa nos lucros.

Em muitas situações, é difícil identificar tresultados específicos que possam ser atribuídos diretamenteàs ações de um funcionário. Isso é particulamente

verdadeiro para os funcionários administrativos ou aqueles cujas atribuições são parte intrínseca de um esforço. Neste último caso, o desempenho do grupo pode ser prontamente avaliado, mas pode ser difícil, ou até impossível, determinar a contribuição de cada membro. (ROBBINS, 2005, p. 405).

Os quatro pontos utilizados nesta pesquisa, são fundamentais no direcionamento para obter respostas da problematização e fenomenologia do estudo aqui aplicado.

2.3. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Nesta pesquisa foi utilizado um questionário com 10 (dez) perguntas, com finalidade de coletar informações pertinentes sobre a temática. As questões foram confeccionadas e elaboradas de forma fechada dentro da abordagem quantitativa.

As categorias para Chizzotti (2008), servem para montar informações do objeto de pesquisa. Elas variam de acordo com as análises direcionadas, podendo ser descritivas, por conteúdos, ou especulativas, através de apreciações, ideias e valores.

Seguindo as diretrizes da pesquisa científica, a elaboração do questionário foi o principal instrumento para a coleta dos dados. De acordo com Hill e Hill (2008), alguns assuntos relevantes podem facilitar o uso de questionários como ferramentas de coleta de dados. Essas questões estão relacionadas a sua elaboração e escalas de medidas das respostas mais relevantes. De acordo com os autores, essas escalas dividem-se em Nominais e Ordinais. As ordinais são associadas em uma ordem numérica, conforme este pesquisa.

Quadro 1 – Pesquisa de satisfação dos colaboradores, sobre as condições de trabalho e liderança durante o período pandêmico nas empresas do município de Paulo Afonso – BA.

PERGUNTA	VARIÁVEL	ESCALA	VALOR CORRESPONDENTE
1	Você considera seu chefe preparado para o cargo?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none">• Sim• Não
2	Existe trabalho em equipe?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none">• Sim• Não

3	Você tem expectativa de crescimento no seu trabalho atual?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
4	A empresa que você trabalha esta lucrando no periodo de pandemia?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
5	Você se sente seguro no seu cargo?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
6	Seu lider acompanha seu trabalho e se coloca disponivel para te ajudar?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
7	Na sua empresa as pessoas são contratadas através de um processo seletivo ou por indicação?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
8	Se você tivesse uma proposta para trabalhar em outro lugar no mesmo cargo pelo mesmo salario, aceitaria?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
9	Você se sente Seguro para falar suas opiniões?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não
10	Seu chefe mistura vida pessoal com a profissional?	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não

Fonte: Pesquisa de Campo realizada em março de 2021.

O Questionario foi o ponto principal, não só para o desenvolvimento desta pesquisa, mas também desenvolvimento durante o percurso hipotético da problemática deste estudo. O instrumento facilitou os caminhos dentro da perspectiva de respostas para o fenômeno pesquisado.

3. METODOLOGIA

O método aplicado nesse trabalho tem uma abordagem quali-quantitativa, através de coletas de dados da pesquisa de campo e da interpretação desses resultados baseados com os referenciais teóricos e procedimentos técnicos científicos.

No primeiro passo foi a elaboração do questionário com perguntas fechadas e com um número suficiente para obtenção dos dados que troxe os objetivos da pesquisa. O passo foi dividido as categorias para que não houvesse interrupções durante o processo.

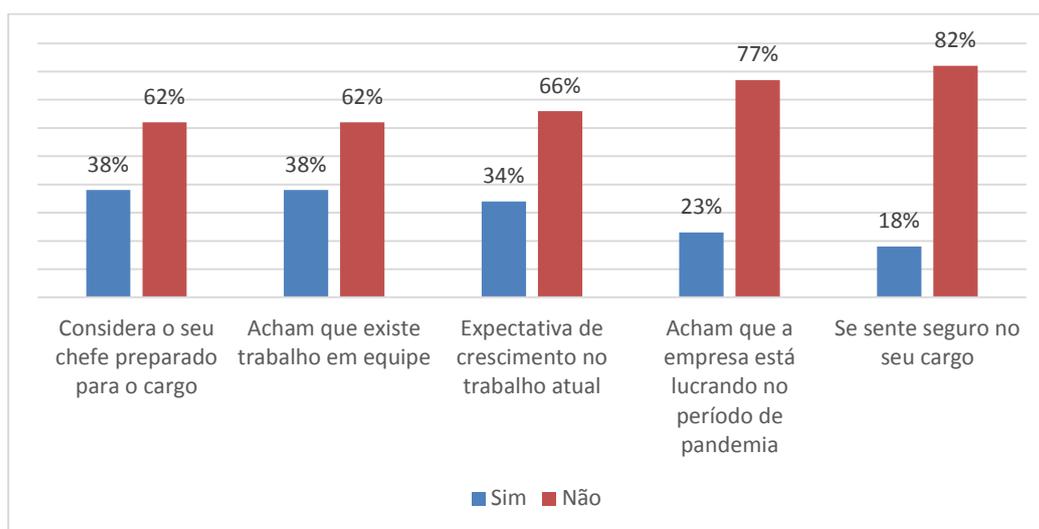
E por fim, o ultimo passo foi associar as informações coletadas com referências plausíveis e as vivências pelo autor nesse seguimento.

4. RESULTADOS

Para se ter um embasamento fundamentado para o desenvolvimento do Artigo foram feitas perguntas fechadas e que tiveram tiveram os seguintes resultados:

Sobre o seu chefe, mais de 60% (sesenta por cento) dos entrevistados acreditam que não possui qualificação adequada para exercer o cargo que ocupa. Com relação ao trabalho em equipe na empresa, menos de 40% (quarenta por cento) dizem acreditar, no que diz respeito ao crescimento profissional o número chega a ser menor do que 35% (trinta e cinco por cento). Além disso, mais de 75% (setenta e cinco) por cento acreditam que não existe lucro neste período pandêmico e menos de 20% (vinte por cento) dos colaboradores entrevistados não se sentem seguro com o seu cargo.

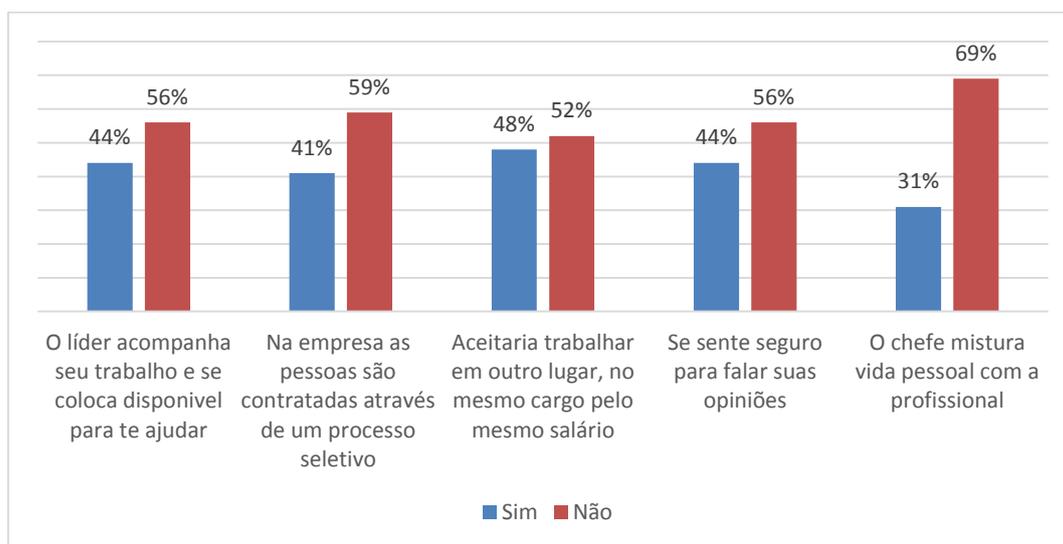
Gráfico 1 – Questionário de opinião com colaboradores das empresas sobre estabilidade, lucro durante a pandemia, expectativa carreira, trabalho em equipe e qualificação de chefia no município de Paulo Afonso – BA.



Fonte: Pesquisa de Campo realizada em março de 2021.

Ainda durante o processo da pesquisa, menos da metade dos entrevistados responderam que o líder do seu trabalho se dispõe a ajudar. Outro dado importante é que mais de 50% (cinquenta por cento) disseram que as contratações na empresa são feitas por indicações, ou seja sem processo seletivo. Além disso, mais de 40% (quarenta por cento) aceitaria mudar de empresas com o mesmo cargo e salário. A pesquisa mostra também que mais de 50% (cinquenta por cento) não têm segurança para expressar suas opiniões e mais de 30% (trinta por cento) dizem que o seu chefe mistura a vida pessoal com a profissional.

Gráfico 2 – Questionário de opinião com colaboradores das empresas sobre liderança nas empresas, contratação, troca de emprego, segurança e postura da chefia no município de Paulo Afonso – BA.



Fonte: Pesquisa de Campo realizada em março de 2021.

Os resultados coletados comprovam a importância do ambiente e clima organizacional, bem como a relevância da qualificação de um líder dentro dessas empresas estudadas aqui, é importante lembrar que a visão dos colaboradores tem um grande significado no processo diagnóstico interno nas instituições.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado, foi possível compreender o quanto é importante ter um líder capacitado para que as organizações venham a ter um resultado esperado, para isso é necessário investir na

capacitação dos mesmos, através de cursos, palestras e treinamentos e também oferecer a ele toda a estrutura e autoridade necessária para implementar suas ideias e montar um time alinhado que fale a mesma linguagem e que tenha a mesma direção, a empresa se torna a cara do líder como você quer que a sua seja?

6. REFERÊNCIAS

BIAGIO, L. A. *Empreendedorismo: construindo seu projeto de vida*. Baruerí, SP: Manole, 2012.

CHIAVENATO, I. *Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez, 2008.

DEMO, P. *Metodologia da investigação em educação*. Curitiba, PR: InterSaberes, 2013.

DENZIN, N; LINCOLN, Y. *Handbook of qualitative research*. University of Michigan. Ann Arbor, Michigan, EUA: Sage Publications, 1994.

HILL, M; HILL. A. *Investigação por questionário*. 2ª ed. Lisboa: Silabo, 2008.

JORNAL NACIONAL. *Pandemia consolida a tendência de crescimento de vendas na internet*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/01/11/pandemia-consolida-a-tendencia-de-crescimento-de-vendas-na-internet.ghtml>>. Acesso em: 25 de mar. 2021.

MINAYO, M. (Org.). *Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade*. 6ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

ROBBINS, S.P. *Comportamento Organizacional*. 9ª ed. São Paulo: Pearson Education, 2007.