Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.2

2022/02 ISSN 2178-6925

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS

Charleston Sperandio de Souza
Mestre e Professor de Administração pela Alfa Unipac, Aimorés/MG, Brasil
E-mail: charleston.sperandio@yahoo.com.br

Mateus Viana da Silva
Acadêmico do 8º período em Administração pela Alfa Unipac, Aimorés/MG, Brasil
E-mail: mateusviana2011@hotmail.com

Recebido: 25/01/2022 – Aceito: 17/02/2022

Resumo

A cultura organizacional se refere às crenças e comportamentos que determinam como os funcionários e a gerência de uma empresa interagem e lidam com as transações comerciais externas. Para as organizações, essas incertezas são ainda mais difíceis de gerenciar porque existem poucos estudos aprofundados sobre o assunto e as informações disponíveis são escassas, parciais e contraditórias. O líder da organização é o principal elo de intervenção sua atuação são vistos como identificadores e disseminadores de valores coletivos, garantem os recursos de insiders e ouvem na maioria das vezes, pois são os modeladores e defensores de uma cultura voltada para a performance. Tendo em vista esta exposição, este artigo pretende realizar. Por meio da despretensiosa revisão bibliográfica, refletindo sobre o papel e a importância da liderança na organização. A gestão proporciona o desenvolvimento de determinados processos que buscam atingir um determinado objetivo. Com uma cabeça que orienta os colaboradores, todas as áreas da organização alinham suas funções em prol dessas diretrizes.

Palavras-Chave: Liderança; cultura organizacional; gestão administrativa

Abstract

Organizational culture refers to the beliefs and behaviors that determine how a company's employees and management interact and handle external business transactions. For organizations, these uncertainties are even more difficult to manage because there are few in-depth studies on the subject and the information available is scarce, partial and contradictory. The organization's leader is the main intervention link, their actions are seen as identifiers and disseminators of collective

values, guaranteeing insider resources and listening in most cases, as they are the modelers and defenders of a performance-oriented culture. In view of this exhibition, this article intends to carry out. Through an unpretentious bibliographical review, reflecting on the role and importance of leadership in the organization. Management provides the development of certain processes that seek to achieve a certain objective. With a head that guides employees, all areas of the organization align their functions in support of these guidelines.

Keywords: Leadership; organizational culture; administrative management

1. Introdução

Vimos ao longo tempo que as organizações passaram por mudanças drásticas, as mesmas precisam reorganizar os processos de produção e revisar cuidadosamente os modelos de gerenciamento tradicionais, porque exigem que os líderes façam ajustes de forma rápida e eficaz. Pode-se dizer de acordo Kouzes e Posner (1997) que o antigo modelo não se adapta mais efetivamente ao ambiente competitivo da organização atual; as mudanças vivenciadas promoveram seu paradigma, levando à quebra e mudança de sua filosofia de gestão; neste ambiente, a liderança é importante para qualquer organização sucesso é um fator crucial.

Os temas de liderança são recorrentes, importantes e desafiadores, incluindo várias variáveis, como tipos de poder e autoridade, características pessoais de líderes e subordinados, relações sociais, poder conferido por cargos e a necessidade de atingir os objetivos da empresa, bem como as habilidades de que precisam e necessário exercitar. O foco neste assunto existe desde o nascimento da humanidade. Muitos historiadores apontam que o desenrolar da história humana, passada e presente, ainda depende da ação de líderes privilegiados e únicos, e A história do povo é a soma das biografias dessas pessoas (MUCHINSKY, 2004).

O líder da organização é o principal elo de intervenção sua atuação são vistos como identificadores e disseminadores de valores coletivos, garantem os recursos de insiders e ouvem na maioria das vezes, pois são os modeladores e defensores de uma cultura voltada para a performance. Conforme Bergamini (1994) aponta esses profissionais retiram a equipe para servir ao bem comum, o

que muitas vezes prejudica objetivos pessoais, pois líderes menos diretos são mais favorecidos por modelos e trocas, assim como por valores motivacionais, e se baseiam mais na escuta e no cuidado com os liderados.

Como uma vantagem competitiva indispensável no futuro, os fatores de liderança terão a importância e responsabilidade de formular uma visão realista, formular estratégias para implementar a visão, comunicar ativamente a visão para ganhar apoiadores, descentralizar o poder para aqueles ao seu redor e depositar curadores para criar e realizar essa visão. (CHIAVENATO, 2000)

Tendo em vista esta exposição, este artigo pretende realizar Por meio da despretensiosa revisão bibliográfica, refletindo sobre o papel e a importância da liderança na organização, objetiva-se elencar alguns aportes teóricos sobre o tema, com vistas a ampliar o diálogo sobre todos os aspectos das pessoas como gestores no novo milênio, destacando os seguintes aspectos: (1) O conceito, A evolução do conceito e características de liderança; (2) a diferença entre liderança e gestão; (3) os tipos e teorias de liderança; (4) a responsabilidade, papel e importância dos líderes na vida pessoal e organizacional.

2. Revisão da Literatura

O mundo organizacional é dinâmico e em constante mudança. Regulamentações, tendências e avanços tecnológicos surgem a cada dia, o que faz com que a organização tenha que implementar mudanças para se adaptar às novas condições. A liderança no desenvolvimento organizacional faz com que o grupo, influenciado pelo líder, implemente as mudanças de forma ágil e fácil. Isso remove um dos obstáculos mais frequentemente encontrados: a resistência dos funcionários à mudança. (PECI, 2020)

Sabe-se que a liderança é vital para a sobrevivência de qualquer organização, independentemente de se tratar de uma grande empresa ou de um pequeno grupo de pessoas. Questiona-se então, qual foi o papel do Administrador, dentro de suas diversas possibilidades de trabalho, na gestão das empresas, tendo como ponto de vista, a liderança organizacional.

2022/02 ISSN 2178-6925

2.1 Cultura organizacional

A cultura organizacional se refere às crenças e comportamentos que determinam como os funcionários e a gerência de uma empresa interagem e lidam com as transações comerciais externas. Frequentemente, a cultura corporativa está implícita, não expressamente definida e se desenvolve organicamente ao longo do tempo a partir das características cumulativas das pessoas que a empresa contrata. (CARVALHO et al, 2020)

A cultura de uma empresa será refletida em seu código de vestimenta, horário comercial, configuração do escritório, benefícios para funcionários , rotatividade, decisões de contratação, tratamento de clientes, satisfação do cliente e todos os outros aspectos das operações . (MATARAZZO et al, 2020)

A Liderança Organizacional explora as funções que os líderes devem abraçar para administrar uma divisão, departamento ou organização: como um farol que define a direção; um arquiteto que alinha talento, sistemas e estrutura e cultura; e um catalisador que impulsiona a inovação e a mudança. Por meio de autoavaliações, feedback de colegas e projetos aplicados ao seu próprio trabalho, você obterá uma compreensão mais clara de seu estilo de liderança e de como se preparar para a próxima fase de sua jornada de liderança. (PECI, 2020)

Na realidade, um bom líder é uma pessoa que tem autoridade naturalmente e que a exerce naturalmente. Sem tanto esforço ou autoritarismo. O líder é aquela pessoa em torno da qual todos os outros estão agrupados por uma determinação quase inconsciente. Ao observar que essa pessoa possui carisma, habilidade e segurança para liderar o grupo. Em muitas ocasiões, as situações vividas são aquelas que levam a pessoa em questão a se tornar um líder devido às suas próprias características. (GUIMARÃES et al, 2020)

Assim, em relação ao ambiente de trabalho, a figura do líder é fundamental para a realização de diferentes tipos de projetos. Para permitir que a organização alcance seus objetivos pretendidos. Isso porque se acredita que um bom líder pode guiar muito melhor um grupo de pessoas. Diferente de se eu fizesse isso com cada

pessoa de forma independente. Essa mesma situação se reflete em muitas outras áreas sociais que vivemos no nosso dia a dia. Porém, ao contrário do que acontece com outros tipos de líderes, quem ocupa essa função no mundo do trabalho deve agir em benefício da empresa ou instituição e não em benefício próprio. Nesse sentido, entram em jogo os conflitos que podem surgir com a equipe e suas diferentes necessidades. (CARVALHO et al, 2020)

Ao orientar as empresas neste momento difícil, os líderes de negócios podem construir resiliência abordando a crise do coronavírus em três estágios: responder, recuperar e prosperar. As empresas estão atualmente na fase de resposta. Esta etapa trata das etapas que uma empresa deu para se preparar para uma crise e as ações específicas que está tomando agora para gerenciar negócios e funcionários em meio ao surto do vírus. (SÖLLINGER, 2020)

A pandemia COVID-19 criou uma crise sem precedentes em termos de escala e implicações sociais, econômicas e ambientais. As consequências desta crise nos países mais afetados são múltiplas e de gravidade sem precedentes para a maioria das organizações. Além de seus impactos humanos, especialmente para vítimas com sintomas graves e para serviços de saúde sobrecarregados, as políticas de restrição e a suspensão das atividades econômicas na maioria dos países industrializados levaram a uma crise econômica cuja gravidade é frequentemente comparada à de 1929 (TEIXEIRA, 2021; ARAÚJO, 2020).

Além disso, a pandemia criou uma situação endêmica de incerteza e confusão sobre riscos para os funcionários, medidas e melhores práticas que as organizações devem adotar, pressões das partes interessadas, paralisação do governo e planos de recuperação (incluindo assistência às empresas mais afetadas), o potencial para novas ondas de contaminação e mudanças duradouras previstas para os hábitos de consumo (GUIMARÃES et al, 2020).

Para as organizações, essas incertezas são ainda mais difíceis de gerenciar porque existem poucos estudos aprofundados sobre o assunto e as informações disponíveis são escassas, parciais e contraditórias. Neste contexto, os artigos empresariais publicados em jornais e revistas que descrevem iniciativas concretas e práticas implementadas nas organizações parecem ser uma das principais fontes

de informação para os líderes empresariais e outros stakeholders. No entanto, esses artigos são dispersos e, individualmente, os exemplos apresentados raramente são aprofundados ou significativos (SALVAGE e WHITE, 2020).

Os líderes estão esperando mais de suas iniciativas de transformação. Eles identificam a competitividade e a resiliência da força de trabalho como os benefícios que mais desejam da transformação digital contínua. A transformação também está se acelerando na maioria das organizações. Mas, surpreendentemente, um foco maior na transformação parece ocorrer às custas dos relacionamentos com os clientes e das oportunidades de parceria. (BAGÉ et al, 2020)

As empresas buscam os melhores talentos disponíveis no mercado para fazerem parte de seus quadros; porém, as capacidades intelectuais de quem compõe uma equipe de trabalho só podem ser exploradas corretamente se à frente da equipe houver uma equipe que tenha liderança empresarial (SÖLLINGER, 2020).

Uma pessoa que exerce a liderança empresarial é aquela pessoa ou entidade que está na vanguarda de sua classe, que reconhece suas habilidades e incentiva seus colegas a alcançar metas e objetivos específicos. É esse personagem que, por meio do trabalho coordenado, atinge a liderança, que é definida como o conjunto de qualidades de personalidade e capacidade que favorecem a orientação e o controle de outras pessoas (FELIPE et al, 2021).

O termo é comumente confundido, porque as pessoas acreditam que ter uma alta posição nas empresas, isso as torna líderes que sabem a direção que devem tomar, mas capitão não é quem maneja um navio, mas sim quem enfrenta os desafios, tempestades e leve seu navio para terra firme (LUPION, 2020).

Portanto, uma característica para identificar quem tem uma cultura de liderança empresarial é encontrar um processo para influenciar outras pessoas e apoiá-las para que trabalhem com entusiasmo na concretização de objetivos comuns. Por isso, é necessário saber identificar os papéis que os colaboradores desempenham dentro da empresa e diferenciar um verdadeiro líder; Não é aquele

que se dedica a dar ordens, exige obediência, zela pelo comportamento dos seus funcionários e é rígido ao falar de regras (DE CARVALHO et al, 2021).

Tampouco é aquela cuja principal exigência é que os funcionários estejam às suas ordens, ditando dogmas e cujo foco seja ver apenas seus benefícios, nem é responsável por fazer determinações unilaterais, emitir resoluções e exigir resultados sem pensar no meio ambiente (FELIPE et al, 2021).

2.2 Evolução do conceito de liderança

Apenas algumas décadas atrás, a liderança autocrática era a norma. O trabalho remoto era uma ideia abstrata e os gerentes tomavam decisões importantes com pouca ou nenhuma contribuição de seus funcionários. O foco era realizar as tarefas em qualquer situação (DE CARVALHO et al, 2021).

O mundo de hoje é moldado por inovações e interrupções tecnológicas e comerciais. Com a mudança sendo uma constante para todos os domínios de negócios, a boa liderança evoluiu para se tornar mais flexível e altamente adaptável. Houve uma mudança marcante em direção a um estilo de liderança mais colaborativo - a opinião dos funcionários é frequentemente vista como parte integrante dos processos de tomada de decisão e o envolvimento dos funcionários é um princípio importante da gestão de recursos humanos (TEIXEIRA, 2021).

Durante a Revolução Industrial, presumia-se erroneamente que a maioria dos funcionários não conseguia pensar por si mesma. Que eles precisavam de um líder com mais intelecto e compreensão para lhes dizer o que fazer. Embora esse estilo diretivo de gerenciamento de recursos humanos fosse padrão, sua popularidade diminuiu quando a natureza do trabalho evoluiu do trabalho manual para os de colarinho branco (MATARAZZO et al, 2020).

As equipes modernas são administradas com um estilo de liderança mais integrador. A produtividade dos funcionários decorre da compreensão dos resultados desejados e da disponibilidade de condições e recursos adequados para fazer as coisas. Os líderes modernos costumam ser mais facilitadores do que gerentes. Eles reconhecem os pontos fortes de um funcionário e disponibilizam

todos os recursos para que eles utilizem seus pontos fortes para obter os melhores resultados (FELIPE et al, 2021).

As formas anteriores de liderança prosperavam na delegação de trabalho - esperava-se que o trabalho gerencial consistisse mais em atribuir trabalho a equipes diferentes e acompanhar o progresso. Embora a delegação continue a ser uma parte importante da liderança hoje, os gerentes e líderes modernos investem muito mais em suas equipes e empresas. Eles assumem funções adicionais de treinamento e orientação para orientar suas equipes em projetos importantes e, por sua vez, desenvolver as habilidades de suas equipes (DE CARVALHO, 2021).

A introdução de um sentimento de comunidade também vale a pena mencionar quando discutimos a complexidade da liderança nos últimos tempos. Os espaços corporativos hoje consistem em comunidades pequenas e íntimas. Fortalecidos por medidas de RH, como atividades em equipe e aumento das interações, os líderes de hoje estão profissional e pessoalmente mais próximos de suas equipes (KOUZES e POSNER, 2020).

A constante evolução da tecnologia impactou todas as áreas principais, incluindo liderança. Há apenas alguns anos, os líderes se esforçavam para estar no topo de suas comunicações com as partes interessadas externas e internas. Sem e-mails e telefones instantâneos, os gerentes não podiam visualizar as tarefas realizadas em tempo real. Eles também perderam influência durante as negociações externas, já que as notícias chegariam dias após as decisões serem tomadas (TEIXEIRA, 2021).

A tecnologia moderna permite que os líderes facilitem ambientes de trabalho colaborativos e forneçam aos membros da equipe mais flexibilidade para realizar suas tarefas. Ele também permitiu que os gerentes modernos incluíssem recursos adicionais, conforme necessário, para a conclusão de grandes projetos. Como o ritmo das mudanças tecnológicas e de negócios só pode aumentar no futuro, a ideia de liderança eficaz também continuará a evoluir. Portanto, investir no desenvolvimento de suas próprias habilidades de liderança e na compreensão do desenvolvimento organizacional será uma parte importante para acelerar sua carreira corporativa (DE CARVALHO, 2021).

O surgimento de opções de trabalho remoto, especialmente nas atuais circunstâncias, também moldou a liderança como a conhecemos. Como o micro gerenciamento é relativamente difícil em ambientes remotos, a confiança nos funcionários se tornou um princípio significativo da mudança na liderança. Pessoas diferentes requerem estilos diferentes de liderança. Por exemplo, uma nova contratação requer mais supervisão do que um funcionário experiente. Uma pessoa sem motivação requer uma abordagem diferente daquela com um alto grau de motivação (MATARAZZO et al, 2020).

Os relacionamentos são determinados pelas tarefas de uma função. Enquanto algumas tarefas são realizadas sozinho, a maioria é realizada em relacionamento com outras pessoas. As tarefas determinarão com quem o detentor da função deve interagir, com que frequência e com que finalidade. Além disso, normalmente quanto maior a interação, maior o gosto. Isso, por sua vez, leva a uma interação mais frequente. (TEIXEIRA, 2021; FELIPE et al, 2021)

2.3 Liderança e gestão

No comportamento humano, é difícil gostar de alguém com quem não temos contato e tendemos a procurar aqueles de quem gostamos. As pessoas tendem a fazer aquilo pelo que são recompensadas, e a amizade é uma recompensa poderosa. Muitas tarefas e comportamentos associados a uma função são gerados por esses relacionamentos. Ou seja, novas tarefas e comportamentos são esperados do atual detentor da função porque um forte relacionamento foi desenvolvido no passado, seja por esse detentor da função ou por um detentor anterior (GUIMARÃES et al, 2020).

A liderança e a gestão são frequentemente consideradas funções que se sobrepõem. Embora isso possa ser verdade, esses dois termos têm significados diferentes e não devem ser usados alternadamente. Ambos implicam um conjunto único de funções, características e habilidades que compartilham semelhanças. No entanto, eles mostram diferenças importantes em algumas circunstâncias. Por

exemplo, alguns gerentes não exercem liderança, enquanto algumas pessoas lideram sem uma função gerencial (TEIXEIRA, 2021; FELIPE et al, 2021).

Tanto a liderança quanto a gestão são importantes em todas as organizações. Sem liderança, as equipes não teriam direção e não seriam unidas em uma visão. Sem gerenciamento, as equipes não seriam capazes de realizar etapas acionáveis ou concluir as metas de que precisam para alcançar sua visão. Vamos dar uma olhada em alguns cenários da vida real para ver como essas funções se parecem em ação (KOUZES e POSNER, 2020).

A responsabilidade da administração, por outro lado, é executar a visão do líder. Depois que o destino é definido, os gerentes são aqueles que supervisionam a série de táticas que os levarão aonde precisam estar. Isso envolve atribuir tarefas aos membros da equipe, garantindo que todos estejam colaborando harmoniosamente e garantindo que eles cumpram os prazos adequados para atingir seus objetivos de curto prazo (GUIMARÃES et al, 2020).

As funções gerenciais são geralmente uma parte formal da descrição de um cargo; os subordinados seguem em decorrência do título ou designação profissional. O foco principal de um gerente é atender às metas e objetivos organizacionais; eles normalmente não levam muito mais em consideração. Os gerentes são responsáveis por suas ações, bem como pelas ações de seus subordinados. Com o título, vêm a autoridade e o privilégio de promover, contratar, demitir, disciplinar ou recompensar funcionários com base em seu desempenho e comportamento (FELIPE et al, 2021).

Uma das principais características da liderança é que ela está fortemente associada a metas, para atingir um objetivo que traga mudanças para a organização e, portanto, é necessário mobilizar as pessoas que se espera que participem dessa mudança. Para o conseguir, é necessário organizar, ter um plano e distribuir as tarefas correspondentes à equipa, controlando e gerindo então os prazos, o orçamento e o âmbito do nosso plano (GUIMARÃES et al, 2020).

3. Metodologia

A presente metodologia foi a de revisão bibliográfica, que é, de forma geral, a revisão das pesquisas e das discussões de outros autores sobre o tema que será abordado em seu trabalho. Ou seja: é a contribuição das teorias de outros autores para a sua pesquisa. Foram analisados livros e artigos, a partir do ano de 2000 até o ano de 2021, nas bases de dados Scielo e Google acadêmico. (NETO, 2017; CARVALHO, 2021).

Foi feita uma análise de conteúdo, que tem os documentos como fonte de pesquisa. Estes documentos podem ser fontes primárias (documentos que ainda serão analisados para criar informações) ou fontes secundárias, que é o caso da pesquisa (informações que já foram elaboradas (NETO, 2017; CARVALHO, 2021).

4. Resultados e Discussão

O estudo da liderança teve início há cerca de setenta anos, apresentando-se atualmente com conotações positivas, visto que existe uma crença generalizada de que é uma variável importante no funcionamento das organizações no que diz respeito ao cumprimento de atividades e Objetivos, ou seja, o que for a liderança influencia claramente a eficácia e a eficiência das organizações (KOUZES e POSNER, 2020).

Se revisarmos a literatura gerada ao longo da história sobre o conceito de liderança, podemos observar uma evolução a partir da crença de que o líder não é feito, mas nasce como sujeito que possui um conjunto de qualidades inatas, passando pela liderança como um conjunto de comportamentos que podem ser praticados e executados, até a abordagem humanística da liderança baseada nos estilos autoritários e igualitários propostos por McGregor.

A liderança desempenha um papel importante no sucesso de qualquer organização. Na ausência de uma liderança eficaz, nenhuma organização pode trabalhar com eficiência. Uma organização é criada com o propósito de atingir certos objetivos por meio de um grupo humano; torna-se essencial controlar este grupo humano (MUCHINSKY, 2004; NETO, 2017).

Liderança é uma função de gerenciamento vital que ajuda a direcionar os

recursos de uma organização para maior eficiência e cumprimento de metas. Líderes eficazes fornecem clareza de propósito, motivam e orientam a organização para cumprir sua missão. Independentemente de sua posição, entender o papel dos líderes pode ajudá-lo a contribuir de forma mais significativa para o cumprimento dos objetivos de sua empresa (MUCHINSKY, 2004).

As equipes costumam ser compostas por indivíduos com vários talentos, que possuem as habilidades e a experiência certas para entregar resultados. Mas a maioria das organizações ainda escolhe um líder de equipe para direcionar a energia dos membros e obter mais eficácia. Aqui estão os motivos pelos quais sua equipe precisa de um líder.

As pessoas têm uma disposição natural para seguir um líder. Independentemente do seu nível de conhecimento e experiência em um campo específico, você pode conseguir mais se houver uma autoridade superior a quem você se reporta. Isso ocorre porque um líder fornece orientação e ajuda a minimizar ameaças potenciais que podem afetar sua produtividade. Um líder não precisa ser um colega sênior, mas ele ainda pode melhorar suas chances de sucesso por meio de orientação, responsabilidade e delegação de funções eficazes.

Os gerentes exercem autoridade na gestão de pessoas da organização e sua tarefa torna-se fácil onde quer que sejam auxiliados pela liderança. Existem sérios limites para o uso de autoridade e poder na obtenção de alto desempenho. A autoridade por si só nunca pode gerar a iniciativa e os recursos necessários para muitos empregos.

Mas a liderança pode obter resultados tangíveis e aprimorados dos esforços humanos por causa de sua principal dependência da influência. A liderança contém todos os ingredientes essenciais de direção para inspirar as pessoas e fornecer a vontade de fazer para realizações de trabalho bem-sucedidas (PECI, 2020; SÖLLINGER, 2020).

Indiscutivelmente, as qualidades fundamentais de líderes eficazes não mudaram realmente. Ainda precisamos de líderes que tenham uma visão clara, que possam comunicar essa visão de uma forma inspiradora e memorável, que trabalhem muito e estejam comprometidos com os objetivos da organização. Ainda

precisamos de líderes que ajam com integridade, honestidade e transparência (TEIXEIRA, 2021; FELIPE et al, 2021).

As organizações precisam de uma liderança forte para uma eficácia ideal. A liderança, como sabemos, é uma característica intrínseca e que também pode ser adquirida. A liderança organizacional lida tanto com a psicologia humana quanto com táticas especializadas. A liderança organizacional enfatiza o desenvolvimento de habilidades de liderança e habilidades que são relevantes em todas as organizações. Significa o potencial dos indivíduos para enfrentar os tempos difíceis do setor e ainda crescer durante esses tempos. Ele identifica e distingue claramente os líderes dos gerentes. O líder deve ter potencial para controlar o grupo de indivíduos (MUCHINSKY, 2004).

Um líder organizacional ideal não deve dominar os outros. Ele deve guiar os indivíduos sob ele, dar-lhes um senso de direção para atingir as metas organizacionais com sucesso e deve agir com responsabilidade. Ele deve estar otimista, com certeza. Ele deve ser empático e deve compreender a necessidade dos membros do grupo. Um líder organizacional não deve apenas liderar os outros individualmente, mas também gerenciar as ações do grupo (TEIXEIRA, 2021; FELIPE et al, 2021).

Indivíduos altamente ambiciosos, com alto nível de energia, desejo de liderar, autoconfiança, inteligência, conhecimento profundo do trabalho, honestos e flexíveis, têm maior probabilidade de sucesso como líderes organizacionais. Indivíduos que aprendem a liderança organizacional desenvolvem habilidades e habilidades de trabalho em equipe, comunicação eficaz, resolução de conflitos e técnicas de resolução de problemas em grupo. Os líderes organizacionais comunicam claramente a missão, visão e políticas organizacionais; aumentar a moral dos funcionários, garantir operações de negócios eficientes; ajudar os funcionários a crescer profissionalmente e contribuir positivamente para a missão da organização (MUCHINSKY, 2004; NETO, 2017).

A ética refere-se aos valores e morais desejáveis e apropriados de acordo com o indivíduo ou a sociedade em geral. A ética trata da pureza dos indivíduos e de suas intenções. A ética serve como guia para analisar “o que é bom ou ruim” em

um determinado cenário. Correlacionando ética com liderança, descobrimos que a ética tem tudo a ver com a identidade e o papel do líder (PECI, 2020; SÖLLINGER, 2020).

As teorias éticas sobre liderança falam sobre duas coisas principais: (a) As ações e o comportamento dos líderes; e (b) a personalidade e o caráter dos líderes. É essencial observar que “A ética é um elemento essencial para a liderança”. Um líder impulsiona e influencia os subordinados / seguidores para atingir um objetivo comum, seja em caso de trabalho em equipe, busca organizacional ou qualquer projeto. É um trabalho ético do líder tratar seus subordinados com respeito, pois cada um deles tem uma personalidade única. O ambiente ético em uma organização é construído e desenvolvido por um líder, pois ele tem um papel influente na organização e pelo fato de que os líderes têm influência no desenvolvimento dos valores organizacionais (PECI, 2020; SÖLLINGER, 2020).

5. Conclusão

Conclui-se que a gestão proporciona o desenvolvimento de determinados processos que buscam atingir um determinado objetivo. Com uma cabeça que orienta os colaboradores, todas as áreas da organização alinham suas funções em prol dessas diretrizes.

Enquanto isso, a liderança visa motivar a equipe de trabalho a se apropriar desse método e senti-lo não como mais uma tarefa, mas como uma conquista própria. E graças à influência exercida sobre os funcionários, todo o seu potencial é desenvolvido.

A liderança é um processo educativo, ativo e permanente que consiste em adquirir, manter, renovar, reforçar, atualizar ou aumentar os conhecimentos, competências e atitudes necessárias ao desenvolvimento pessoal e coletivo dos trabalhadores.

É necessário treinar conhecimentos e habilidades para que seja dado um melhor domínio das técnicas operacionais do cargo. Da mesma forma, espera-se

que haja uma mudança de comportamento e atitude, no que diz respeito à comunicação eficaz e ao exercício do trabalho em equipe como resultado do treinamento e da motivação de acordo com o que foi detectado.

Sugere que novas pesquisas sobre o tema seja realizadas para corroborar o que esta revelou ou encontrar novos resultados.

Referências

ARAÚJO, Gabriela Soares. **Desafios da administração pública frente à pandemia da COVID-19**. 2020.

BERGAMINI, C. **Liderança:** Administração do Sentido. São Paulo: Atlas, 1994. Campus, 1997.

CARVALHO, Juliana; SOBRAL, Filipe; MANSUR, Juliana. **Explorando a liderança compartilhada em organizações públicas: evidências da arena educacional**. Revista de Administração Pública, v. 54, p. 524-544, 2020.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da Administração.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

DE CARVALHO BAGÉ, **Arisson et al. Liderança sustentável: estudo comparativo entre organizações brasileiras e portuguesas**. Revista de Administração Unimep, v. 19, n. 1, p. 51-72, 2021.

DE CARVALHO, Maria Cecília M. **Construindo o saber: Metodologia científica-Fundamentos e técnicas**. Papirus Editora, 2021.

DE OLIVEIRA TEIXEIRA, Alan José. **Possíveis cedências do controle da administração no pós-pandemia**. Revista controle: Doutrinas e artigos, v. 19, n. 1, p. 423-444, 2021.

FELIPE, Isabella Fernanda Rodrigues et al. **Impactos da Pandemia de Covid-19 sobre Profissionais de Gestão de Pessoas**. Revista Psicologia e Saúde, p. 211-225, 2021.

GUIMARÃES, Nathalia Soares; DE MOURA, Cintia Cristina. **Liderança como característica empreendedora**. Scientia Generalis, v. 1, n. S1, p. 18-18, 2020.

KOUZES, J M; POSNER, B. Z. **O Desafio da Liderança**. 7ª ed., Rio de Janeiro:
LUPION, Ricardo. O sonho da liberdade econômica, o pesadelo da pandemia do covid-19 e a empresa resiliente. Revista Jurídica Luso-Brasileira, v. 4, p. 2493-2521, 2020.
MATARAZZO, Gustavo; FERNANDES, Alan; ALCADIPANI, Rafael. **Organizações policiais frente à pandemia: sensemaking, liderança e discricionariedade.** Revista de Administração Pública, v. 54, p. 898-908, 2020.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional.** Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NETO, João Augusto Máttar. **Metodologia científica na era da informática**. Saraiva Educação SA, 2017.

PECI, Alketa. **A resposta da administração pública brasileira aos desafios da pandemia.** 2020.

SÖLLINGER, Marcos Eloi. **Administração e Pandemia Imagens de Cotidiano**. In: XX Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão. 2020.