



SUIANNI LUIZA DA SILBAS BASTOS

**LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO COMO ELO FOMENTADOR NO
DESENVOLVIMENTO E ENGAJAMENTO DA EQUIPE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
à Faculdade de Iporá, como exigência parcial
para a conclusão do curso Administração

Orientadora:

Prof. M.a Ana Cláudia de Faria Lima

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ana Cláudia de Faria Lima- Mestre - (Faculdade de Iporá - FAI)
Orientadora

Luiz Márcio Martins - Especialista - (Faculdade de Iporá - FAI)

Cleuza Joana Lima Martins - Especialista - (Faculdade de Iporá - FAI)

**IPORÁ-GO
2022**

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO COMO ELO FOMENTADOR NO DESENVOLVIMENTO E ENGAJAMENTO DA EQUIPE

Ana Cláudia de Faria Lima¹

Suianni Luiza da Silva Bastos²

Resumo: Este artigo tem como objetivo levar até você leitor um conhecimento verdadeiro, pautado em comprovações científicas e diferentes teses apresentadas por grandes escritores da administração. Além disso, fazer um paralelo com o conceitos de liderança e motivação atrelando a realidade de aplicação e vivência nas organizações. Tendo como foco responder questionamentos de qual a importância do assunto abordado e de que forma pode haver impacto no desenvolvimento e engajamento da equipe como um todo. A prática da liderança é real em todo o ambiente seja ela pessoal ou profissional, gerando assim uma experiência de coletividade no meio ao qual está inserido. Já a motivação, parte de um desejo interno que se torna possível através das ações de cada indivíduo. O trabalho tem-se como finalidade apresentar os métodos, conceitos, experiências e técnicas para que uma equipe se desenvolva e esteja engajada, proporcionando um retorno positivo para a empresa, e a equipe como um todo da organização na qual esteja inserida.

Palavras – Chave: Liderança; motivação; desenvolvimento; engajamento; líder.

Abstract: This article aims to bring you, the reader, true knowledge, based on scientific evidence and different theses presented by great administration writers. In addition, make a parallel with the concepts of leadership and motivation linking the reality of application and experience in organizations. With a focus on answering questions about the importance of the subject addressed and how it can have an impact on the development and engagement of the team as a whole. The practice of leadership is real in any environment, whether personal or professional, thus generating a collective experience in the environment in which it is inserted. As for the motivation, part of an internal desire that becomes possible through the actions of each individual. The purpose of this work is to present the methods, concepts, experiences and techniques for a team to develop and be engaged, providing a positive return for the company, and the team as a whole of the organization in which it is inserted.

Key – Words: Leadership; motivation; development; engagements; leader.

¹ Graduada em Administração pela Faculdade de Iporá - FAI, Graduada em Pedagogia pelo Instituto Federal Goiano, Especialista em Gestão de Empresarial pela Faculdade de Iporá, Mestra em Ecologia e Produção Sustentável pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

² Graduada em Administração pela Faculdade Iporá – FAI.

Introdução

O presente artigo apresenta um estudo teórico a respeito da liderança, estilo de líder e a influência da motivação de forma que venha a fomentar o meio organizacional no qual as pessoas estão inseridas.

No que relaciona a liderança e a motivação, pode se dizer que esse paralelo é um instrumento crucial para alavancar o sucesso de todo e qualquer empreendimento. A liderança em si, vai muito além de apenas guiar alguém, uma relação desta ação de liderar muitas das vezes começa dentro de casa. O ambiente corporativo é apenas uma continuação desta nomenclatura de forma profissional.

O processo de direcionar pessoas muitas das vezes faz relação com o sonho individual de cada um, deste modo a motivação intrínseca tem peso significativo na execução e entrega de cada integrante da equipe, deste modo pode-se afirmar que pessoas em que possui uma inteligência emocional equilibrada e propósitos de vida pré-estabelecidos, tende a desempenhar uma melhor performance dentro da organização.

A aplicação da motivação faz toda a diferença no engajamento da equipe, desde uma empresa de pequeno porte até uma multinacional. Isso ocorre pois o ser humano vincula suas ações ao desejo de conquista, deste modo a pessoa precisa se alto desenvolver para garantir que alcance suas meta e objetivos.

Pensando nisso, teve a gênese do referido artigo; trazendo como tema, liderança e motivação como elo fomentador no desenvolvimento e engajamento da equipe, com o objetivo de expressar o desejo de cooperar com o desenvolvimento profissional e pessoal de acadêmicos do curso de Administração, empresários e empreendedores que desejam ter uma equipe de alta performance, aprendendo sobre a liderança e entendendo a fundo sua importância. Te convido a mergulhar nesta leitura, que detalha de forma clara todos os processos da temática em discussão.

Diante do tema proposto, é possível refletir sobre o seguinte ponto de partida, porque a liderança e a motivação é tão importante? Que impacto ela proporciona para o desenvolvimento e engajamento da equipe? Neste sentido, é necessário entender que o líder trabalha diariamente com um direcionamento pessoal do principal recurso existente dentro da organização que são as pessoas, alguns escritores consideram como o capital humano. Sendo assim, podemos afirmar que a liderança e a motivação é a principal chave para uma empresa ter sucesso.

A elaboração do artigo segue as fases de definição, contextualização e apresentação dos pontos positivos e negativos com relação ao tema proposto. Proseguindo em forma de revisão bibliográfica, sendo embasado nas teorias já escrita por grandes historiados do tema. Liderança, líder, fluência da liderança na organização, tipos de liderança, motivação e desenvolvimento da equipe serão os tópicos discutidos neste artigo.

1 - Liderança

O contexto histórico da liderança tem sido tema de discussão a muitos anos, Bergamini (1994), acredita que o tema começou a ser discutido em 1300 da era cristã, porém o enfoque sobre liderança tornou-se mais forte na década de 50, momento no qual fixou a preocupação com os estilos de liderança e a busca pelo entendimento sobre o modelo eficaz de liderar.

Já no momento pós guerra com força inicial nos estados unidos uma variedade de análise comportamental se expande no contexto da liderança. Vergara (2007), faz referencia as etapas pela qual a liderança passou ao longo do tempo. Sendo os traços da personalidade, a teoria de que a liderança não é inata, ou seja ela pode ser aprendida e por fim os estilos de liderança.

Com o passar dos anos e diante de tantas atualizações e inovações no mundo corporativo, o conceito e aplicação de liderança também veio se alterando. Vários escritores que defende a importância em desenvolver a liderança, retrata muito bem as fases de desenvolvimento pela qual essa nomenclatura vem passando ao longo do tempo, como por exemplo a diferenciação entre chefe/patrão e líder.

Diante deste tema, veremos o quão positivamente esse novo modelo de liderança que está em constante desenvolvimento beneficia o setor empresarial, é perceptível que resultados positivos de se aplicar a uma boa liderança que impacte diretamente nos resultados das organizações, gera como consequência um clima organizacional agradável, um faturamento positivo, uma equipe mais produtiva e engajada.

Englobando todo este contexto de liderança pode-se resaltar que a motivação e o engajamento da equipe, tem si tornado um assunto cada vez mais frequente no mundo dos negócios. Isso se dá, pois nós seres humanos somos conscientes ou inconscientemente movidos pelas nossas emoções.

Por tanto os comportamentos, sonhos, motivos, falhas, acertos, sucesso e insucesso estão de certa forma ligados aos motivos de cada indivíduo em busca de se desenvolver e conseqüentemente gerar um resultado mais eficiente para a organização. Diante disto pode se dizer que tanto o líder como o liderado precisa ter uma saúde emocional bem estruturada e estar em constante evolução na busca de conhecimentos e em aprimorar habilidades e técnicas.

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar. (CHIAVENATO, p.122, 2003).

Uma equipe bem estruturada, com estratégias, metas e objetivos depende do direcionamento de um bom líder. Que proporciona aos colaboradores uma infinidade de experiências, desenvolvimento intelectual, social, trabalho em equipe, um clima organizacional harmônico que faça sentido diante da missão que a organização prega.

Pode se resaltar que a liderança é primordial para que as pessoas, processos e ferramentas produtivas conquiste um alto desempenho. Em 1911 quando Frederik Taylor publica o princípio da administração científica nasce a idéia de que a liderança existe para desenvolver uma equipe. (Maruyama, Pappini Jr, Amorim. 2011)

Atualmente este trabalho vem com um peso cada dia maior dentro das empresas, manter um alinhamento com a equipe é um dos fatores de grande relevância. Gerindo, inspirando e lavando uma mensagem de propósito.

Influência da liderança na organização

As organizações empresariais, em sua maioria exige diferentes funções, geralmente elas são divididas em departamentos. Deste modo a liderança vem sendo um cargo necessário dentro das empresas. Não basta apenas ter um planejamento para diminuir a possibilidade de erro e assim saber qual é o melhor caminho a ser percorrido, deste modo o líder faz o intermedio entre o plano e a ação.

Diante do desafio de manter uma empresa em ordem, é preciso seguir os pilares da administração, sendo planejar, organizar, dirigir e controlar, o líder tem um papel fundamental para desenvolver a equipe, é preciso fazer com que as coisas aconteçam de acordo com o planejado, ou se necessário readaptando diante da realidade da organização.

Ao longo dos anos a forma de gerir e liderar uma empresa foi mudando, e permanece em constante mudança de acordo com os acontecimentos no mundo. Essa mudança se faz necessário pois o modelo de fazer negócio mudou, o comportamento dos consumidores são outros, a cultura da sociedade vem se alterando diante de tantas inovações tecnológicas, e o acesso a informação tem ficado cada dia mais rápido.

Sendo assim, isso torna o cliente mais exigente e a organização mais vulnerável. Pra que o negócio da empresa permaneça de forma positiva é necessário ter uma estrutura organizacional que seja estratégica, bem estabelecida e uma equipe integrada em busca do objetivo comum.

De forma geral é possível identificar vários estilos de líderes, sendo eles autocrático, democrático e liberal. Antigamente eram tido como líder aqueles que nasciam com o “dom” nomeado como a teoria dos traças que era baseado nas características pessoais do líder. Tempos depois veio a tona pelos estudos a teoria comportamental que se baseia no comportamento do líder e em como ele atinge as metas. Com o passar dos anos a teoria da contingência vem mostrando que o sucesso ou fracasso de um líder não baseia-se apenas em seu modelo comportamental, mas sim de sua adaptação as variáveis de acordo com cada situação.

Ser um líder pode ser algo instintivo, que nasce com o indivíduo, mas também pode ser uma competência aprimorada ao longo da vida pessoal e profissional. Quando alguém assume o papel de líder, esse indivíduo se depara com responsabilidade de influenciar uma ou mais pessoas, além de amparar seu desenvolvimento. O papel do líder é reunir estratégias de grupo para que cheguem num objetivo comum, através da motivação e engajamento dos seus liderados. (CUNHA, 2017)

De modo geral, quando se trata de organização, não basta apenas nascer com o dom de liderar, é necessário se qualificar, aprender técnicas ser uma pessoa que inspira e ao longo de sua atuação formar novos líderes. Fato é que não existe apenas um tipo de liderança ativa atualmente, cada pessoa tem uma personalidade diferente e antes de cada indivíduo ser líder é importante ressaltar que é um ser humano, sendo necessário desenvolver continuamente novas competências e habilidade.

Muito se confunde o líder como um motivador de pessoas, sendo que na verdade os líderes inspiram e impulsiona as pessoas para serem melhores e superar os seus resultados. O que de fato motiva o ser humano está relacionado ao seu

desejo pessoal, sonhos, objetivos, metas pode ser que esteja relacionado a família ou a algo, porém não parte de um líder e sim de se mesmo. Os desejos são individuais, porém o líder faz o intermédio para tornar o caminho de seus liderados mais simples para que dessa forma faça sentido o motivo pelo qual aquele colaborador se faz presente na organização.

Uma equipe que se sente internamente motivada, com certeza irá exercer uma melhor performance e de certa forma irá sentir que está conquistando seu propósito pessoal por intermédio de suas ações profissionais.

O gerenciamento de pessoas ou também conhecido como recursos humanos tem um grande peso dentro da segmentação de liderança, pois geralmente é por intermédio deste processo que a pirâmide das necessidades faz sentido para a vida dos colaboradores dentro de qualquer organização. Tornar o ambiente agradável e harmônico faz parte da percepção de como o líder é visto e como ele atua perante seus subordinados.

As pessoas precisam ser aplicadas em seus cargos e funções, treinadas, guiadas e motivadas para alcançarem os resultados que delas se esperam. A função de direção se relaciona diretamente com a maneira pela qual o objetivo ou objetivos devem ser alcançados por meio da atividade das pessoas que compõem a organização. (CHIAVENATO, p.174, 2003).

Com tudo uma organização que se apoia nos princípios de uma boa liderança terá com certeza uma empresa mais desenvolvida diante do mercado, o que gera consequentemente um resultado financeiro acima do esperado, clientes satisfeitos, diferencial competitivo e com tudo uma equipe bem estruturada.

Tipos de liderança

Diante de um cenário organizacional onde o desenvolvimento acontece a todo o instante precisamos compreender os tipos de liderança que existe em seu meio. As pessoas em sua maioria precisam ser direcionadas através de planejamento e organização estratégica para o alcance de objetivos específicos. Com tudo quando falamos de organização pode-se definir três tipos de liderança. Sendo: líder autocrático, democrático e liberal.

Segundo Chiavenato em seu livro teoria geral da administração, em 1932 a teoria das relações humanas veio tomando força. Entretanto os tipos de liderança se tornaram mais amplos e as empresas começaram a dar mais importância as pessoas dentro do meio corporativo. No entanto as lideranças existem em estilos diferentes, sua

aplicação vária de líder para líder tendo conseqüentemente impactos no clima organizacional e no retorno produtivo da organização.

No que se refere ao estilo de liderança autocrática, o líder centraliza as decisões e impõe suas ordens ao grupo. Já no estilo liberal, o líder delega totalmente as decisões ao grupo e deixa-o completamente à vontade e sem controle algum e no que relaciona ao democrático, o líder conduz e orienta o grupo e incentiva a participação democrática das pessoas. (CHIAVENATO p. 124 E 125, 2003).

Pode se compreender que os estilos de liderança estão diretamente ligados ao comportamento do líder no decorrer de seu relacionamento com seus colaboradores/subordinados, ou seja o que o ele faz, e como age. Diante dos diferentes tipos existe então um grande desafio dentro das organizações que é reconhecer o momento adequado em se aplicar cada tipo de liderança. A todo o tempo o líder está conduzindo pessoas de diferentes personalidades e tarefas de grande importância dentro da empresa, o quadro a baixo deixa claro a forma em que cada estilo de liderança trabalha.

Autocrática	Democrática	Liberal (laissez – faire)
O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo	As diretrizes são debatidas e dedicadas pelo grupo estimulado e assistido pelo líder	Há liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder.
O líder determina as providências para a execução das tarefas, cada uma por vez, na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível para o grupo.	O grupo esboça as providências para atingir o alvo e pede aconselhamento do líder, que sugere alternativas para o grupo escolher. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates.	A participação do líder é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem.
O líder determina a tarefa que cada um deve executar e o seu	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem	A divisão das tarefas e escolha dos colegas fica totalmente a cargo

companheiro de trabalho.	liberdade de escolher seus companheiros de trabalho	do grupo. Absoluta falta de participação do líder
O líder é dominador e é "pessoal" nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.	O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito. Líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" nas críticas e nos elogios.	O líder não avalia o grupo nem controla os acontecimentos. Apenas comenta as atividades quando perguntado.

Fonte: Tabela 6.1 Teoria Geral da Administração – 2003 (CHIAVENATO)

Já em um contexto atualizado Ladeira (2013), defende a idéia de que os tipos de liderança/líder podem ser classificados como:

Tipo de líder	Características
Coercitivo	Diz à equipe o que fazer. Não elogia. Tende a criticar o que está errado.
Dirigente	Com foco e visão a longo prazo. Garante que todos estejam motivados. Conquistam as pessoas e criam um clima positivo que motiva a equipe.
Afetivo	Visa criar harmonia dentro da equipe, dando mais atenção às pessoas que às tarefas. Acreditam que tratando bem os colaboradores serão recompensados com lealdade e alto desempenho.
Democrático	Envolvem os membros da equipe nos processos de tomada de decisões.
Modelador	Líder que acredita que sua forma de realizar o trabalho é sempre melhor, por isso, dá instruções detalhadas para ajudar os membros da equipe.
Treinador	Investe tempo para entender os pontos

	fortes e fracos dos indivíduos e trabalhar com eles para alcançar seus objetivos de desenvolvimento pessoal.
--	--

Fonte: Ladeia (2013)

Lider

Segundo Freitas e Rodrigues (2014, p. 08) “ é papel do líder identificar a melhor maneira de conseguir ter um clima organizacional favorável e transformar o ambiente da empresa” sendo assim, o líder tem cada dia mais influência no processo de mudanças e inovações dentro das organizações. Com a habilidade positiva em desenvolver pessoas que tende a facilitar a comunicação e o questionamento da equipe.

As empresas são constantemente forçadas pelo mercado a se adaptar ao novo, diante do desenvolvimento tecnológico e a agilidade de comunicação é necessário ter alguém visionário e que conduza a equipe não só em busca do objetivo, como também tornar o processo ágil, proativo e que vá de encontro com as necessidades do público alvo de cada negócio. O líder vem como mediador desses acontecimentos para então garantir o sucesso da organização.

Os líderes no futuro precisarão estar novamente preparados para extrair ideias das pessoas, para ajudá-las a identificar, articular e satisfazer as necessidades que lhe são próprias e não raro mutáveis. Por causa deste imperativo, a compreensão e o faro para as técnicas de diálogo socrático serão um aspecto importante da liderança no futuro. (LARA et al, p. 64, 2009).

Sua importância vai além de apenas direcionar pessoas em atividades relacionadas ao perfil do indivíduo. O papel de um bom líder é desafiador e exige estratégias diárias para se aplicar na empresa, começando pelo seu planejamento pessoal. Além do mais defendendo valores coletivos.

Um líder eficiente é aquele que usa das teorias da administração para elaborar o seu plano de ação, pontuando estratégias para facilitar sua execução ao longo do tempo, incluindo o que é necessário para a empresa, pensando de forma específica no crescimento financeiro, no desenvolvimento da praça, nas necessidades de seus clientes, e principalmente em sua equipe.

O fato é que um líder precisa estar sempre buscando novos conhecimentos, alcançando seus objetivos e metas, juntamente com seus liderados. É preciso se adaptar as situações e de acordo com os acontecimentos, ir agindo com inspiração,

comando, ordenação, empatia, persuasão, enfim, cada uma dessas habilidades tem sua importância de acordo com o ambiente.

Liderar exige energia pessoal e profissional, contudo independente das adversidades é preciso influenciar pessoas e desafiá-las em ser cada dia melhor.

2 Motivação

No início do século XX as pessoas eram consideradas apenas ferramentas de trabalho, onde produzir era o seu único objetivo.

No entanto ao percurso histórico da administração, é possível elucidar que a motivação é algo intrínseco, onde parte de cada pessoa e seus motivos individuais. Segundo Robbins (2005), a motivação é algo que resulta das necessidades de cada pessoa, tendo como princípio um fator físico ou psicológico, onde o que de fato sobressai são os critérios de maior importância ou necessidade para a pessoa no momento em que vive.

Deste modo no contexto organizacional o que de fato o líder pode proporcionar é uma inspiração, promovendo assim através de suas ações e direções, um ambiente e um contexto de trabalho que faça sentido para os objetivos profissionais e pessoais de cada pessoa.

A motivação é a junção das palavras mover + ação, ou seja, mover a ação. O caráter motivacional do conjunto de características psicológicas de cada ser humano, compreende assim os diferentes aspectos ligados ao processo, através do qual o comportamento das pessoas pode ser ativado. As diversas necessidades que existem dentro de cada indivíduo, são comparadas aquilo que conhecemos como desejos, expectativas que tiveram início nas carências das mais diversas formas tanto emocionais quanto físicas e psíquicas. (STAUDT, REGGIORI, p.7 2016)

Os estímulos motivacionais tem um papel crucial para fomentar o desenvolvimento e engajamento da equipe. No que relaciona ao colaborador como pessoa, o processo de estar motivado trás consigo uma variedade de realizações, podendo ser elas: Pessoal, familiar, emocional, intelectual, material, espiritual, enfim, uma infinidade de fatores pode ser atribuído ao valor que está sendo gerado intrinsecamente pelo colaborador enquanto ser humano.

No que relaciona ao âmbito organizacional, é preciso adicionar valor as atividades que são desenvolvidas ao longo do dia. O líder precisa ter uma visão estratégica para que a equipe caminhe de acordo com a missão, visão e valores da

empresa. Maslow elaborou com maestria a pirâmide das necessidades, e o gestor precisa estar antenado e perceber nos detalhes se algo precisa ou não, ser realocado.



Fonte: Google imagens

Dentro do critério motivação, o líder deve utilizar algumas técnicas para proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável. Gerenciar os conflitos se faz necessário para manter um clima organizacional positivo. A equipe precisa estar integrada e engajada no objetivo comum da organização, portanto reuniões de alinhamento precisa acontecer de forma periódica. O líder precisa ter uma visão olística sobre sua equipe e perceber o que faz com que sua equipe se sinta importante no meio organizacional, uma recompensa, feedback, elogio, promoção, premiação.

Criar um ambiente colaborativo e ter pessoas que estão motivadas na equipe faz com que o negócio caminhe rumo ao sucesso, sendo assim a empresa estará em constante desenvolvimento e preparada de forma mais estratégica para enfrentar a competitividade do mercado. Quando se tem pessoas satisfeitas/felizes é notório que desempenham suas habilidades com maior proatividade, o que consequentemente impacta na produção, no faturamento, qualidade, atendimento, comunicação é desenvolvimento de mercado como um todo.

3 Desenvolvimento da equipe

Alves (2018), elucida que uma equipe de alta performance é formada por indivíduos completamente determinados, comprometidos e com espírito colaborativo. Vale resaltar que ter uma equipe engajada não é um trabalho tão fácil, pois quando

pessoas com diferentes personalidades e valores fazem parte da corporação conflitos internos e competitividade individual pode atrapalhar a produtividade.

No entanto o líder precisa despertar na equipe a necessidade em estarem colaborando uns com os outros, mostrando o qual longe a empresa pode chegar quando ambos então alinhados. Deste modo é de fundamental importância que o líder identifique as habilidades que é melhor desenvolvida por cada um, e de forma estratégica realocar a equipe quando se fizer necessário.

Desenvolver uma equipe é fundamental, contudo o líder precisa ter uma visão olística sobre a gestão dessas pessoas. Possibilitar treinamentos não apenas de atividades do dia a dia, mas sim treinamentos que desenvolva as competências e habilidades de cada colaborador, alinhar o trabalho de cada um com a missão visão e valores da empresa. Ter pessoas com visão empreendedora faz toda a diferença.

Considerações Finais

Considerando os resultados apresentados e discutidos nesse artigo, percebe-se que a liderança fomenta o desenvolvimento da equipe de modo que impacta toda a organização, no estratégico, tático e operacional. Diante das situações apresentadas é importante ressaltar que todo e qualquer indivíduo pode se qualificar e desenvolver habilidades de líder. É de grande relevância que na atualidade mercadológica tenha-se esse diferencial dentro das organizações.

O cenário econômico permanecerá em constante mudança e as pessoas são os recursos para que a mudança aconteça de forma positiva ou negativa dentro de cada organização. Com tudo, diante das teorias e importância apresentada vale ressaltar que a liderança e a motivação impacta diretamente nos resultados de toda e qualquer organização, primeiramente um bom líder que desenvolve uma equipe integrada terá uma organização que caminha rumo ao objetivo, sendo assim a comunicação fica mais clara.

Uma empresa onde existe pessoas motivadas, conseqüentemente as atividades do dia a dia será realizada com mais leveza. Os colaboradores conseguem uma produtividade mais positiva, a equipe consegue se desenvolver profissionalmente com mais assertividade, uma equipe de alta performance, uma maior lucratividade pra organização, o que pode ocasionar na maioria das vezes um

reconhecimento melhor para o colaborador e perante a sociedade.

Para a organização os benefícios em se ter um bom líder são incalculáveis, tendo assim maior possibilidade de ter um ciclo de vida elevado, de se manter na estabilidade/maturação por maior prazo, conquistar mais cliente, ter diferencial de mercado, e estar atualizado no que relaciona ao desenvolvimento de mundo, ter um faturamento estabilizado e ser referência dentro do seguimento em que trabalha.

Isso é possível pois um líder qualificado sabe manter uma equipe engajada, proporcionando um clima organizacional adequado e que vá de encontro com os valores e cultura da empresa. Com tudo as pessoas que compõem a organização se mantêm motivados com o seu propósito pessoal de estarem fazendo parte da corporação e se tornam profissionais de alto valor, agregando pessoalmente e profissionalmente na vida de muitas outras pessoas.

Diante da pesquisa realizada foi possível compreender que os diferentes tipos de liderança existe e são importantes para a empresa em dado momento. O que de fato precisa ser feito é equilibrar os estilos de acordo com o contexto de negócio e de equipe. Parte do líder, entender quais são os comportamentos da sua equipe.

Através deste artigo pode-se perceber que o sucesso na liderança e a motivação dentro de uma organização é uma via de mão dupla, onde o líder e o liderado compreende a importância do processo e age para que os objetivos sejam alcançados.

Como contribuição para trabalhos futuros é importante se aprofundar nas competências emocionais das pessoas, para que desse modo as forças e fraquezas emocionais possa ser usada em favor da evolução e do sucesso de cada individuo. Com tudo para as organizações sugere se planejar os passos subsequentes a partir do conhecimento adquirido, aplicando o necessário e buscando novo conhecimentos.

Referências

ALVES, Osnei Francisco. **O Desenvolvimento das Equipes de Trabalho no Cenário Atual** 2018 Disponível em:

<<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/4449>> Acesso em 06 de novembro de 2022

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Liderança: a administração do sentido**, 1994. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rae/a/V6HxfSxghqbGdKpVVRDqqWC/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 16 de Novembro de 2022.

CHIAVENATO. I **Introdução a Teoria Geral da Administração**, 7ª edição, 2003. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5187771/mod_resource/content/3/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf> acesso em 06 de setembro de 2022.

CUNHA, Fábio Cóceres. **O papel dos líderes diante de seus liderados em situações de crise**, 2017. Disponível em: <<https://casperlibero.edu.br/wp-content/uploads/2017/07/30-Fa%CC%81bio-Ca%CC%81ceres-da-Cunha.pdf>>

Acesso em 14 de Novembro de 2022.

FREITAS, N. G.; RODRIGUES, M. G. Uma reflexão sobre liderança e motivação sob enfoque organizacional. In: **Anais do VI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT**, 2014. Disponível em:

<http://ww.aedb.br/seget/artigos09/32_Nati_publicacao_final.pdf> Acesso em 21 de novembro 2022.

LADEIA, B. **Os prós e contras de 6 estilos de liderança**. Revista Exame. 2013. Disponível em: Acesso em: 21 de novembro de 2022.

LARA, L. L.; LUCCA, F. R.; PIVA, S. R. **Liderança e Motivação no Ambiente Organizacional**. 2009. Disponível em <<http://www.maurolaruccia.adm.br>> Acesso em 21 novembro de 2022.

MARUYAMA, PAPPINI JR, AMORIM. **O Centenário Do Taylorismo E Os Estudos Sobre Liderança**. 2011. Disponível em:

<<file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/6692-Texto%20do%20artigo-16988-1-10-20110920.pdf>> Acesso em 06 de setembro de 2022

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

STAUDT, DANIELA; REGGIORI, GUILHERME MALHEIROS, 2016. **O real significado da motivação**. Revista Gestão E Conhecimento, 10(2). Disponível em:

<<https://revistagc.com.br/ojs/index.php/rgc/article/view/89>> Acesso em 23 de outubro de 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. A liderança apredida, 2007. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/26547/34329-65533-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 16 de novembro de 2022.