

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ETEC JOSÉ MARTIMINIANO DA SILVA**

Curso Técnico de Administração

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA VISIONÁRIA:
UM LEVANTAMENTO SOBRE LIDERANÇA EM EMPRESAS
DE RIBEIRÃO PRETO**

**Aline Milani Matsumoto de Oliveira
Camila Duarte Matias
Daniele Oliveira da Silva
Eliane Carla de Jesus Oliveira
Gabriel Maia da Silveira
Isleide Costa Silva
João Victor Bellíssimo
Magnólia de Jesus Santos Silva
Raissa Cristina de Souza**

**Ribeirão Preto
Dezembro/ 2022**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ETEC JOSÉ MARTIMINIANO DA SILVA**

Curso Técnico de Administração

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA VISIONÁRIA:
UM LEVANTAMENTO SOBRE LIDERANÇA EM EMPRESAS
DE RIBEIRÃO PRETO**

**Apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso como requisito básico
Para a formação do Curso de Técnico em Administração.
Orientador: Prof.º Marcelo Alves Pereira**

**Ribeirão Preto
Dezembro/ 2022**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Alunos: ALINE MILANI MATSUMOTO DE OLIVEIRA
CAMILA DUARTE MATIAS
DANIELE OLIVEIRA DA SILVA
ELIANE CARLA DE JESUS OLIVEIRA
GABRIEL MAIA DA SILVEIRA
ISLEIDE COSTA SILVA
JOÃO VÍCTOR BELLISSIMO
MAGNÓLIA DE JESUS SANTOS SILVA
RAISSA CRISTINA DE SOUZA

**Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em 07/12/2022
pela comissão julgadora:**

Título: A importância da liderança visionária:

Um levantamento sobre liderança em empresas de Ribeirão Preto

Prof. Orientador Marcelo Alves Pereira

**Professora
Coordenadora do Curso de Técnico em Administração
Rosemeire Lima Butignon**

DEDICATÓRIA

A conclusão deste trabalho resume-se em dedicação e consideração a todos que estiveram por perto em momentos importantes durante esse tempo. Conseguimos passar por todas as imensuráveis lutas e adversidades que aconteceram em todo este percurso, que hoje, chegou ao fim.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao nosso professor Marcelo Alves Pereira por toda dedicação, e pela excelente qualidade na condução e orientação que nos foi fornecida. Agradecemos também aos dirigentes e colaboradores das empresas envolvidas, pela disponibilização de recursos para contribuir neste trabalho. É um agradecimento a todos os amigos, familiares e a quem participou de alguma forma em todo esse processo.

“O sucesso de uma organização não é fruto exclusivo da sorte, mas de uma série infundável e articulada de decisões, aglutinação de recursos, competências, estratégias e uma busca permanente de objetivos para alcançar resultados cada vez melhores.”

(CHIAVENATO, 2007, p. 4)

RESUMO

A liderança exige muito mais do que força de vontade de ser um bom líder, é preciso habilidade e espírito de liderança para conseguir alcançar os objetivos traçados e entregar bons resultados para a empresa e para a equipe. Um bom líder é aquele que estimula sem precisar de tensão ou pressão, ele mostra como fazer e executar juntamente com todos, sempre que necessário. Assim ele consegue entregar bons resultados para a empresa e apresentar uma boa relação com seus liderados. Grandes líderes serão sempre lembrados por aqueles que conheceram e seguirão despertando a chama de uma liderança visionária em cada um.

Gestão estratégica é compreender que os acontecimentos do ambiente interno da empresa podem ter a mesma importância dos eventos externos para o sucesso, e o sucesso de um bom negócio é a eficiência andando junto com uma boa gestão. A produtividade define a relação entre o output por unidade de input, a competitividade se refere à capacidade para vencer a concorrência. A gestão de tempo é uma tática que auxilia na realização de tarefas de maneira dividida e equilibrada, onde trás maiores resultados. A capacitação melhora o desenvolvimento das habilidades necessárias, para atuar em um trabalho específico, já o treinamento busca aprimorar habilidades e competências por meio do crescimento e desempenho dos funcionários, colaborando com a empresa como um todo. O mercado é repleto de incertezas e possibilidades, a tecnologia e a rapidez da troca de informações provocam mudanças constantes nos cenários atuais, o líder precisa ter um bom psicológico mediante a isto, ele é o responsável por confirmar que a empresa tem recursos para enfrentar uma tempestade, que todos os empregos serão protegidos e fornecer instruções claras sobre o que deve ser feito, e é seu papel agir com empatia, que é a capacidade das pessoas compreenderem umas às outras, compreendendo seus sentimentos e perspectivas e guiando as próprias ações. As políticas empresariais e os valores pessoais precisam ser analisados de forma cautelosa, para que não haja prejuízos, nem para a organização e muito menos para o funcionário, isto é visão política. Outra tarefa deste gestor é avaliar as técnicas de sustentabilidade relacionadas ao seu ramo, identificando novas oportunidades, reposicionando a empresa para tirar proveito delas, buscando ser socialmente responsáveis, ambientalmente sustentáveis e administradas de forma correta.

Com base nas informações dos entrevistados, gestores e equipe, concordam com a necessidade de capacitação, treinamento e organização no ambiente corporativo. Estes dados coletados revelam também dados positivos da empatia dos seus líderes para obter resultados sólidos. Estar sempre inovando, controlando suas emoções em situações desafiadoras, estes são os pontos fortes da liderança visionária, a fim de se destacar das demais e estar à frente em seu segmento.

Concluimos com o nosso trabalho que é importante o alinhamento político empresarial, pois evita prejuízos. Os desafios são fundamentais para lidar com turbulências, porém é importante o treinamento e a capacitação para se desenvolver. Foi visto que um líder precisa ser inovador, sabendo ter empatia com seus colaboradores, é essencial que ele se importe com a sustentabilidade trazendo estratégias eficazes, e saber usar uma gestão de tempo adequada engajando seus colaboradores a serem mais produtivos, e talvez até mais competitivos, trazendo aprimoramento e buscando novas tecnologias para a empresa.

Palavras chave: Líder; capacitação; empatia; produtividade.

ABSTRACT

Leadership requires much more than willpower to be a good leader, it takes skill and leadership spirit to achieve the objectives set and deliver good results to the company and the team. A good leader is one who stimulates without needing tension or pressure, he shows how to do and execute together with everyone, whenever necessary. This way he manages to deliver good results to the company and present a good relationship with his followers. Great leaders will always be remembered by those who have met and will continue to awaken the flame of a visionary leadership in each one.

Strategic management is to understand that the events of the company's internal environment can have the same importance as external events for success, and the success of a good business is efficiency walking along with good management. Productivity defines the relationship between output per input unit, competitiveness refers to the ability to win competition. Time management is a tactic that helps in performing tasks in a divided and balanced way, where it brings greater results. Training improves the development of the skills necessary to act in a specific job, while training seeks to improve skills and competencies through the growth and performance of employees, collaborating with the company as a whole. The market is full of uncertainties and possibilities, the technology and the speed of the exchange of information cause constant changes in the current scenarios, the leader needs to have a good psychological through this, he is responsible for confirming that the company has the resources to face a storm, that all jobs will be protected and provide clear instructions on what should be done, and it is his role to act with empathy, Business policies and personal values need to be analyzed cautiously, so that there are no losses, neither for the organization and much less for the employee, this is a political vision. Another task of this manager is to evaluate the sustainability techniques related to his branch, identifying new opportunities, repositioning the company to take advantage of them, seeking to be socially responsible, environmentally sustainable and managed correctly. Based on the information of the interviewees, managers and staff, agree with the need for training, training and organization in the corporate environment.

These collected data also reveal positive data from the empathy of their leaders to obtain solid results. To always be innovating, controlling your emotions in challenging situations, these are the strengths of visionary leadership, in order to stand out from others and be ahead in your segment. We conclude with our work that business political alignment is important, because it avoids losses.

Challenges are fundamental to deal with turbulence, but training and training are important to develop. It has been seen that a leader needs to be innovative, knowing how to empathize with his employees, it is essential that he cares about sustainability by bringing effective strategies, and know how to use adequate time management by engaging his employees to be more productive, and perhaps even more competitive, bringing improvement and seeking new technologies to the company.

Key Words: Leader; training; empathy; productivity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 3.1 Programação das atividades diárias	34
Figura 3.2 Pontualidade e organização na eficiência	35
Figura 3.3 Qualidade de vida e a Empresa	35
Figura 3.4 Empatia na liderança.....	36
Figura 3.5 Capacitação e Estimulação.....	36
Figura 3.6 Deveres e Obrigações.....	37
Figura 3.7 Treinamento e Capacitação	37
Figura 3.8 Sustentabilidade e Meio Ambiente	38
Figura 3.9 Competitividade no trabalho.....	38
Figura 3.10 Produtividade	39
Figura 3.11 Políticas internas	39
Figura 3.12 Potencial do líder.....	40
Figura 3.13 Vida pessoal e trabalho.....	40
Figura 3.14 Novas tecnologias	41

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Justificativa	13
1.2	Questões de pesquisa	13
1.3	Objetivos	13
1.3.1	Objetivo geral.....	13
1.3.2	Objetivo específico	14
1.4	Métodos e técnicas de pesquisa	14
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	15
2.1	Eficiência.....	16
2.2	Produtividade e competitividade	16
2.3	Gestão do Tempo	18
2.4	Capacitação	20
2.5	Treinamento.....	21
2.6	A importância da empatia na liderança	22
2.6.1	A importância da empatia para as empresas.....	23
2.7	Psicologia na liderança visionária	24
2.8	Visão política interna empresarial	26
2.8.1	Política organizacional	27
2.8.2	Visão política externa.....	28
2.9	ESG Environmental, Social, Governance	28
2.9.1	ESG, e seu significado dentro das organizações	28
2.9.2	Características de um líder sustentável.....	29
2.10	A liderança Carismática e suas percepções	31
2.10.1	Individualidades da Liderança	31
2.10.2	Cultura Dinâmica	32
2.10.3	Mercado e Liderança	32
2.10.4	A Tecnologia nos Tempos Atuais	33
3	PESQUISA DE CAMPO.....	34
3.1	Pesquisa com os colaboradores	34
3.2	Entrevista com os líderes.....	41
4	CONCLUSÃO	44
	REFERÊNCIAS.....	46
	APÊNDICES.....	50

1 INTRODUÇÃO

Liderança é uma habilidade desenvolvida por gestores, supervisores e outros cargos relacionados.

Não é possível mensurar a importância de um bom líder em qualquer empresa seja ela de grandes redes nacionais ou até mesmo uma empresa local. O site Endeavor cita a fala de Luiza Trajano, sobre isto: “Primeiro faça o necessário, depois faça o possível e, de repente, você vai perceber que pode fazer o impossível”. (ENDEAVOR,2021)

Ter uma visão além do que está sobre aos nossos olhos não é para qualquer um, ter a responsabilidade de resolver problemas de uma forma inovadora e coerente são características de liderança visionária, que a tem a capacidade de enxergar as habilidades individuais de cada membro da equipe, direcionando todos para um objetivo comum. A respeito disso a equipe CuboUP em um de seus conteúdos do site, relata:

Liderança visionária inspira a inovação da equipe, desenvolvendo uma visão de um objetivo comum compartilhado. Além disso, um líder visionário de sucesso também desenvolve os valores fundamentais da equipe, como persistência e disciplina. (CUBOUP,2020)

Ser um bom líder é saber agir da melhor maneira possível frente as exigências, pessoas e, acima de tudo, as divergências. O líder entende que parte dos erros realizados pela equipe dizem respeito a si mesmo. Afinal, o seu papel é assegurar que não há ruídos de comunicação entre o time e que todos os operários se sintam acolhido em pedir ajuda quando precisam.

Este tipo de liderança tende-se a ser persistente em seus projetos, objetivos ou qualquer outra função. Sua ligação com seus liderados propende a entrelaçar, geralmente possui uma confiança recíproca com todos. Buscam sempre resolver problemas de forma prudente e criativa e, com intuito de acelerar sua produtividade.

Liderar é um conceito que compreende o lado social de assumir uma posição de influência dentro de uma organização, transformando a gestão de pessoas em algo além de tomar decisões sensatas, sobre isto Marques cita Nelson Mandela em seu artigo:

É melhor liderar a partir da retaguarda e colocar outros à frente, especialmente quando estamos a celebrar uma vitória por algo de muito bom que aconteceu. Mas debes tomar a linha de frente quando há perigo. Desta forma as pessoas irão apreciar a tua liderança. (MARQUES,2018)

Um líder não tem só a função de poder, mas também o dever de orientar, ele tem o dever de comunicar, inspirar e supervisionar.

Além dos líderes institucionais se pode notar na sociedade grandes líderes históricos, que com seus métodos influenciam nas organizações atualmente.

Winston Leonard Spencer-Churchill foi um político britânico e primeiro-ministro da Grã-Bretanha. Foi uma das figuras mais emblemáticas durante a Segunda Guerra Mundial ao encarnar a resistência dos Aliados frente ao nazismo.

Taylor cronometrava os movimentos dos trabalhadores dividindo as tarefas, chamando-as de unidades básicas de trabalho, analisava, procurava encontrar a melhor maneira de executá-las e de combiná-las.

Henry Ford quem elevou ao mais alto grau os dois princípios da produção em massa, que é a fabricação de produtos em grande quantidade, peças padronizadas e trabalhador especializado.

1.1 Justificativa

A liderança visionária é importante pela necessidade de melhorias e evolução dentro de empresas conservadoras, que por seus hábitos tradicionais acabam estagnadas, impedindo o avanço da organização, restringindo-se de uma visão de crescimento voltada para o futuro. Entende-se que uma boa liderança é o caminho para grandes sucessos. Almejar uma liderança visionária é de muita importância para a empresa e colaboradores, a fim de um crescimento mútuo.

1.2 Questões de pesquisa

1. Qual a importância de inspirar confiança nos membros da equipe?
2. Qual a importância do treinamento para desenvolver grandes líderes?
3. O que é uma liderança visionária, e como identificar oportunidades?
4. Qual é o perfil de um líder na sociedade?
5. Quais os métodos utilizados pelos grandes líderes na história e como se aplicam na atualidade?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Abordar a evolução das lideranças visionárias na atualidade, dentro de organizações Brasileiras diante de grandes lideranças contemporâneas.

1.3.2 Objetivo específico

1. Relacionar as diferenças entre o passado e presente na valorização da natureza humana.
2. Estudar como as técnicas evoluíram para atualidade no método de liderar.
3. Expor as qualidades de um líder visionário.
4. Identificar estratégias de sucesso.
5. Avaliar como agir mediante a situações desafiadoras.
6. Analisar principais falhas cometidas pelas lideranças.

1.4 Métodos e técnicas de pesquisa

Em técnicas de pesquisa iremos utilizar documentação secundária, questionário de alternativas, e questionário aberto realizado com líderes do ramo de Telecomunicações, ramo de Comércio varejista de construção e ramo Alimentício. Já nos procedimentos técnicos serão utilizados a bibliografia e o estudo de caso.

Os métodos que serão utilizados são, abordagem do problema de forma qualitativa, e no ponto de vista dos objetivos a pesquisa será exploratória.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A gestão é um ato de administração, seja de uma empresa, de uma sala de aula ou até mesmo do tempo. Gerir com estratégia é uma forma muito inteligente de otimizar o tempo e qualificar os trabalhos executados dentro de uma empresa.

A gestão estratégica da empresa significa compreender que os acontecimentos do ambiente interno da empresa podem ter a mesma importância dos eventos externos para o sucesso da estratégia. A gestão da empresa é fortemente influenciada pelo referencial analítico utilizado pelos executivos nas operações da organização; pelos modelos mentais dominantes, que podem facilitar ou dificultar o reconhecimento de novas tendências; pela estrutura organizacional e seu alinhamento com as atividades geradoras de valor; e pelo envolvimento (ou não) da liderança com os processos de mudança da organização. (HERRERO FILHO, 2019, p. 05)

Uma boa gestão está relacionada à preservação do meio ambiente, conforme Viana e col. (2021, p. 3) “a elaboração da estratégia passou a manter a competitividade da empresa num ambiente instável e dinâmico, buscando sua capacidade de se adaptar constantemente às mudanças impostas pelo meio ambiente.”

A atenção é muito importante para uma boa gestão e liderança, a capacidade para buscar pontos de melhoria é fundamental para um bom andamento no negócio.

É preciso muita calma, decisão e tempo para as devidas análises que irão se tornar as decisões estratégicas finais da organização. Um simples fato não observado pode significar uma ameaça para todo o negócio ou até mesmo uma oportunidade que não será explorada de forma a potencializar ainda mais benefícios para a organização. (FREITAS, 2016, p. 33).

A tecnologia e a automação trazem grandes mudanças na forma de gerir uma empresa ou uma equipe, e temos que nos preparar para isso, segundo Lobato (2015, p 27) “nos últimos anos, essas transformações aceleraram-se, num cenário de nova

ordem social, política e econômica mais complexa e competitiva, que tende a absorver novas ideias.”

2.1 Eficiência

A eficiência está ligada diretamente com uma boa gestão e liderança, onde, quanto melhor e mais eficiente a estratégia e a gestão, o resultado positivo é alcançado. O sucesso de um bom negócio é a eficiência andando junto com uma boa gestão.

Para superar os concorrentes, as empresas precisam criar diferenças sustentáveis e perceptíveis aos olhos dos clientes. De forma simples e objetiva, podemos dizer que uma boa empresa deve apresentar ao mercado um maior valor agregado com o mesmo preço que o concorrente ou o mesmo valor agregado com um preço inferior. Assim, obtemos a fórmula para a rentabilidade sustentável, ou seja, fazer o cliente perceber que sua empresa oferece sempre o melhor, ao mesmo tempo que, por meio da eficiência gerencial das operações, seus preços permanecem compatíveis com os preços da concorrência. (DECOURT, 2015, p.14).

A gestão e a liderança devem ser aliadas, uma sempre ao lado da outra para uma maior eficiência, de acordo com Birkinshaw (2015, p. 43) “a gestão e a liderança são, portanto, atividades complementares e, para ser eficiente no papel de um executivo, é preciso ser capaz de fazer as duas coisas muito bem.”

2.2 Produtividade e competitividade

De acordo com Bom (2019) a competitividade e a produtividade não são palavras parecidas, mas são fundamentais para a qualidade de vida que todos ambicionamos. A produtividade defini a relação entre o output por unidade de input. Já o conceito da competitividade é simples, ele se refere à capacidade para vencer a concorrência.

Produtividade e competitividade são dois conceitos diretamente relacionados, embora tenham diferenças fundamentais. O conceito teórico de produtividade é a eficiência com que os recursos disponíveis são aproveitados para produzir bens e serviços. Não é trabalhar mais ou fazer mais, mas sim ter processos mais inteligentes e efetivos. Competitividade é o que faz uma empresa conseguir competir no mercado, conquistar investidores e clientes, e superar concorrentes. Ser uma instituição competitiva está diretamente relacionado a se tornar relevante para os consumidores. (SILVA, 2021)

Segundo Marques (2021) os segredos para o sucesso de uma equipe é quando os colaboradores têm o foco de sobressair, entregar resultados para superar as expectativas. Que busca aprender e realizar mais atividades batendo metas. Porém não se deve deixar que isso saia do foco profissional e interfira no jeito pessoal. A competitividade é como combustível trazendo mais foco e bons resultados, fazendo os colaboradores a se destacarem em suas funções, isso traz benefícios para a empresa, pois dessa maneira eles se empenham mais e os profissionais também saem no lucro pois isso torna um destaque e diferencial no mercado de trabalho.

A produtividade está entre os principais desafios a serem enfrentados pelos gestores nos dias de hoje. E não é apenas pela possibilidade de obter mais dos colaboradores, existe uma lógica importante por trás: tornar toda a empresa mais produtiva e, assim, mais competitiva em seu mercado de atuação. (IM MAIL, 2021)

Segundo a Admin (2014) está cada vez mais claro e consistente que é diferencial o modelo de gestão empresarial ser competitivo. É necessário olhar se o seu negócio está na busca de melhoria da produtividade e no aumento da competitividade no que mercado em que atual. O primeiro passo está exatamente no entendimento do que a produtividade abrange a visão interna da empresa e a competitividade abrange a visão externa do mercado e no papel de processos para manter a empresa ativa e atrativa no mercado. Trazendo conceitos importantes, a maior produtividade é fazer mais com menos, já a maior competitividade é vender mais com melhor qualidade e mais benefícios com um preço menor, e com isso à medida que aumenta o valor obtido e é utilizado menos recurso, vai aumentando a eficiência e a eficácia da organização e aí é o ponto chave da administração. Ser

eficiente e eficaz na gestão dos recursos para que possa entregar mais valor na sociedade e no mercado.

A produtividade está relacionada à quantidade e qualidade das tarefas executadas em um determinado período e aos recursos utilizados durante esse processo de produção. Entretanto, não confunda produção, que é o simples ato de produzir algo, com produtividade, que tem a ver com o aumento dessa produção. Ser produtivo é ter controle da gestão do tempo para otimizar a realização das tarefas da rotina de trabalho e entregar mais com menos esforço. (ROHR, 2022)

De acordo com Gonçalves (2019), se uma organização tiver o lado produtivo de sua equipe ela gera mais qualidade para os produtos, sendo assim realiza as metas como por exemplo cumprir prazos, ficar mais próximo dos clientes, ter uma reputação melhor no mercado, padroniza os serviços prestados, e assim tem um ambiente seguro e saudável e com isso desenvolve habilidades nos funcionários de modo personalizado. Já por outro lado temos a competitividade que também se torna importante e isso traz vantagens contra os concorrentes no mercado em que se atua, competitividade traz vantagens como por exemplo capacidade de inovar, serviços de qualidade, produtos com diferenciais, com um diferencial em entregas e produções, entre outros.

2.3 Gestão do Tempo

O dia tem 24 horas, e as vezes parece que essas 24 horas, não são o suficiente para realizarmos todas as tarefas que nos proponhamos realizar.

Existem dias que tudo que planejamos conseguimos realizar, e outros dias nem tanto. Vários imprevistos ocorrem no dia, como; outras tarefas de grande urgência, falta de foco, procrastinação, entre outros que façam postergar suas tarefas.

A Gestão de Tempo entra para nos ajudar nesta parte: ela nos auxilia no modo que consiga realizar de uma maneira dividida e equilibrada suas tarefas. E que alcance resultados satisfatórios, tornando sua vida organizada e que seu tempo seja utilizado de maneira produtiva. O tempo deverá ser seu amigo e não, o seu inimigo.

Mesmo que pareça simples na teoria, na prática é necessário que tenha uma disciplina e foco, e não utilizar quando achar necessário, mas, que faça com constância.

Vimos que em nossa vida tudo que fazemos no dia a dia, se fugir do nosso controle se torna uma turbulência de emoções, de uma forma que dependendo, influência com o tempo de suas tarefas no trabalho e vida pessoal.

Você já se perguntou como algumas pessoas parecem ter tempo suficiente para fazer tudo o que querem, enquanto outras estão sempre correndo de tarefa em tarefa e nunca parecem terminar nada?

Será que é porque o primeiro tem poucas coisas para fazer?

A resposta é não! É muito mais provável que elas estejam usando seu tempo com mais eficiência e praticando boas habilidades de gestão do tempo no trabalho. (PEDRA, 2022)

Produtividade tem alguma coisa haver com Gestão de Tempo? De uma maneira geral sim. Hoje a maior parte das empresas utilizam a produtividade para medir o desempenho do seu empregado.

Você está produzindo de uma maneira que todas as suas tarefas sejam concluídas no prazo que você determinou ou ficam todas pela metade?

Vale ressaltar que, a gestão de tempo precisa de uma organização e planejamento. Se suas tarefas de maneira geral não estão sendo finalizadas, é necessário que repense sobre sua rotina.

Quando é realizado todo esse planejamento, sobre sua organização de seu lado profissional consequentemente, consegue conciliar suas atividades profissional e pessoal.

Segundo o site EAD. UCS (Universidade de Caxias do Sul):

A gestão do tempo é uma habilidade fundamental em todos os âmbitos da vida. Embora seja mais comum haver essa preocupação no trabalho, ela também se aplica muito bem à rotina pessoal.

Quando você administra melhor o seu tempo, consequentemente, aumenta seu rendimento. Isso, por sua vez, contribui com a elevação do bem-estar – o que garante uma proximidade da felicidade plena.

No ambiente corporativo, ainda, os benefícios podem ser sentidos nos resultados da empresa, nas metas alcançadas e no clima organizacional mais leve. (EAD UCS, 2020)

Segundo o Redator PontoTel (2019), método GTD (Getting Thing Done - Como fazer as coisas), ensina a utilizar o tempo de modo mais eficiente. Com outras palavras, nos auxilia a ter algumas horas a mais no dia a dia.

1. Capturar: neste primeiro nível consiste em colher tudo que merece sua atenção, ou seja, é preciso que faça uma lista de todas as suas tarefas, ela se chamará de caixa de entrada;
2. Esclarecer: nessa etapa o objetivo é verificar todas as informações que você anotou na etapa de coleta, e é neste momento decidirá o que precisa “tomar uma ação” ou “não fazer nada”;
3. Organizar: a 3ª etapa é de organização, dividirá as tarefas de acordo com o “contexto ou projeto que ela pertence”;
4. Revisar: faça uma análise diariamente, ou 1x por semana, de todas as suas tarefas, compromissos e projetos organizados;
5. Executar: a última etapa é o momento de executar, após todo o processo é necessário agir e periodicamente demarcar todas as tarefas executadas.

2.4 Capacitação

De acordo com Pereira, Aragão e Gomes (2015), a capacitação abrange na melhoria de desenvolvimento das habilidades necessárias, para que a pessoa possa atuar em um determinado trabalho específico. O treinamento é direcionado ao foco no trabalho, buscando aprimorar habilidades e competências por meio do crescimento e desempenho dos funcionários, gerando assim mais produtividade na empresa.

Segundo Maxweell (2016), um trabalho em equipe está no centro de grandes conquistas, mais a questão de fato é se a equipe tem valor de reconhecimento com base no seu trabalho, pois o reconhecimento gera grandes melhorias para a equipe. Uma equipe capacitada mesmo sendo pequena pode alcançar grande objetivos.

Preparar e capacitar continuamente as pessoas é o primeiro passo. O segundo é dar reconhecimento às pessoas e não apenas dinheiro. Para melhorar e incentivar seu desempenho, as pessoas devem perceber justiça nas recompensas que recebem. Isso significa recompensar bons resultados e não recompensar pessoas que não desempenham bem. (CHIAVENATO, 2009, p, 13)

No ponto de vista de Maxwell (2016, p,8.) “se você levar isso verdadeiramente a sério, começará a enxergar o valor do desenvolvimento e da capacitação dos membros do seu grupo”.

Nas palavras de Gramigna (2017, p, 2.) a área de capacitação (treinamento e desenvolvimento) necessita das informações referentes às performances dos colaboradores para desenhar seus programas institucionais, com base nos *gaps* de competências. Logo, precisa das informações referente ao desempenho de cada colaborador.

Para Harduin (2008, p, 26) “A contínua preparação das pessoas garante um futuro melhor tanto para a empresa como para o próprio empregado, pois sua capacitação lhe serve para obter e garantir a empregabilidade dentro ou fora da empresa”.

2.5 Treinamento

De acordo com Barreto (1995, p, 11) o treinamento e base de ensinamento, visando qualifica o profissional com a incentiva de aprimora suas habilidades para cumprir a meta da empresa. “O treinamento, como, mecanismo de desenvolvimento e capacitação profissional pode ser ministrado por pessoal qualificado dentro das próprias empresas ou por firmas especializadas no ramo”.

O treinamento das pessoas na organização deve ser uma atividade contínua, constante e ininterrupta. Mesmo quando as pessoas apresentam excelente desempenho, alguma melhoria das suas habilidades e competências sempre deve ser introduzida ou incentivada. A base principal para os programas de melhoria contínua é a constante capacitação das pessoas para patamares cada vez mais elevados de desempenho. (CHIAVENATO, 2014, p, 17).

Barretos (1995, p,11) ressalta a importância do treinamento nas empresas, “através de um Programa de Treinamento que vise atingir metas de produção qualitativa, as lideranças empresariais, em todas as áreas ou níveis de atuação, podem tornar equipes competitivas, dinâmicas, produtivas e mobilizadas para o alcance do desenvolvimento organizacional”.

O treinamento voltado para incentivar as pessoas a alcançarem a excelência exige uma metodologia que necessita de planejamento e uma constante reavaliação para que os objetivos sejam atingidos. É possível obter grandes resultados na produtividade quando implantamos uma educação continuada. (HARDUIN, 2008, p, 27).

2.6 A importância da empatia na liderança

De acordo com Krznaric, (2015), a empatia é a arte de se colocar no lugar do outro por meio da imaginação, compreendendo seus sentimentos e perspectivas e usando essa compreensão para guiar as próprias ações. A empatia tampouco é o mesmo que a Regra de Ouro, “Faça para os outros o que gostaria que eles fizessem para você”.

O futuro da empatia não reside apenas nas escolhas que fazemos como indivíduos para transformar nossas vidas. Se desejamos que a empatia realize seu potencial revolucionário como uma força de mudança social, devemos gerar uma profunda mudança cultural, de tal modo que olhar para o mundo através dos olhos de outras pessoas se torne comum quanto olhar para os dois lados quando atravessamos a rua. (KRZARNIC, 2015, p, 442)

Segundo PontoTel (2022), a empatia no trabalho representa a capacidade das pessoas compreenderem umas às outras no ambiente corporativo, considerando as opiniões, ponto de vista e emoções dos colegas de trabalho, dessa forma não somente o líder tem que ter empatia com sua equipe e sim todos.

Conforme pesquisa, Start of Workplace Empathy Study (2020), 90% dos profissionais afirmam que a empatia é fundamental nas empresas, pois, por meio dessa ferramenta comportamental, os negócios notam aumento de produtividade e motivação das equipes, e também um maior retorno financeiro para os empreendimentos.

A empatia no ambiente de trabalho pode fortalecer muitos pontos do negócio, desde atividades corriqueiras, até a implementação de novas atividades.

Um líder Visionário tem que estar preparado para estimular o comportamento empático em seus liderados, e, para isso, deve possuir algumas características:

➤ Escuta Ativa: É uma técnica muito utilizada na gestão de pessoas, e, por meio dessa ferramenta comportamental os profissionais tornam os diálogos muito mais eficientes, já que o lado ouvinte da conversa demonstra real interesse no assunto, ouvindo ativamente todas as informações ditas pelo interlocutor.

➤ Esteja interessado e se coloque no lugar do outro: Outra forma de desenvolver empatia no trabalho, é somando a escuta ativa e a capacidade de se colocar no lugar do outro, sem julgamentos, retaliações, ou opiniões desnecessárias. Apesar do comportamento empático parecer algo fácil de colocar em prática, a verdade é que é muito mais fácil dizer ter empatia, do que verdadeiramente ter comportamentos empáticos.

➤ Tenha controle emocional: um bom controle emocional, para lidar com as adversidades e opiniões variadas, que podem nem sempre ser coerentes, ou que condizem com o esperado.

2.6.1 A importância da empatia para as empresas

De acordo com a PontoTel (2022), é essencial que as empresas saibam exatamente quais as vantagens que esse tipo de comportamento garante aos negócios.

➤ Redução de absenteísmo: pois, em ambientes de trabalho empáticos os trabalhadores são estimulados a dividir seus problemas, e isso facilita para que as lideranças consigam identificar:

- Problemas de sintonia entre as equipes;

- Sobrecarga de trabalho;

- Intolerâncias;

- Questões pessoais que afetem o desempenho dos colaboradores;

➤ Maior motivação e produtividade: Quando a empatia é estimulada no ambiente de trabalho, impulsionar equipes se torna muito mais fácil, e os resultados são notados tanto no desempenho individual, quanto na produtividade do negócio de maneira geral.

➤ Alavanca o trabalho da equipe: Isso acontece porque, quando as pessoas prezam por um relacionamento agradável, baseado em escuta ativa no

ambiente de trabalho, fica muito mais fácil compartilhar opiniões, e gerar decisões com base no que fortalece a equipe. Além disso, quando todos os colaboradores são ouvidos, eles se sentem mais úteis e dispostos a compartilhar seus insights sobre suas funções, e isso além de tornar a empresa mais empática, ainda auxilia que as metas e resultados sejam sempre alcançados.

Segundo Marques (2015), a liderança visionária é pautada na visão sistêmica e leva em conta diversas variáveis, recursos e influências diretas que podem contribuir para o alcance de metas e objetivos. Esses líderes irão desenvolver características como a empatia, a desenvoltura para relacionamentos interpessoais, a psicologia positiva, a criatividade e muito mais. Sendo capaz de cativar sua equipe e conquistar a confiança dos colaboradores para fazer que cada um dê o melhor de si, tendo a facilidade em despertar a empatia e simpatia dos seus colaboradores.

De acordo com a equipe Blog Portal (2018), nesta hora a empatia e liderança trabalham em conjunto. O líder só vai conhecer as fraquezas e potencialidades de cada membro do seu time se ouvi-los e ter uma convivência próxima com sua equipe. Criando um laço de confiança com a equipe que possibilitará que os colaboradores se sintam confortáveis para falar sobre suas inseguranças, tirar dúvidas e pedir uma orientação, dessa maneira os profissionais conseguirão superar cada desafio se forem liderados por alguém que acredita no potencial deles e se mostra disposto a ajudá-los a atingir sua melhor performance. Com isso consegue fazer com que os liderados se sintam mais motivados, engajados e comprometidos, enxergando possibilidades de crescimento e alcance de resultados cada vez melhores.

2.7 Psicologia na liderança visionária

A psicologia de um gestor influencia muito no seu modo de comandar. As visões de um líder visionário é um dos pontos principais a se falar quando se trata de Psicologia neste tipo de liderança.

As grandes visões mantêm nossa imaginação cativa, mas raramente têm um efeito positivo em nossos corpos. De fato, muitas vezes acabamos sacrificando nosso corpo em busca de diferentes tipos de visão — morrendo como soldados por nossos países ou trabalhando até a exaustão por nossas empresas, por exemplo. (MEDIUM, 2020)

A boa visão, e a boa mentalidade de um líder de equipe, é boa para ele, e é benéfica também para todos seus subordinados. Saber que seu líder é uma pessoa que se esforça para entregar sempre o melhor para todos, tanto para seus clientes, quanto para seus funcionários, incentiva ao colaborador a ser melhor, se esforçar na entrega e na eficiência de seus pedidos, projetos ou qualquer tipo de ofício que lhe é solicitado.

O termo “holding” é muito usado por profissionais da Psicologia. A expressão descreve a maneira como uma pessoa, geralmente uma figura de autoridade, mantém a calma e faz a interpretação racional da situação de risco para si mesma e para as demais envolvidas. O termo “holding” descreve justamente a capacidade de ajudar outras pessoas a compreender uma situação confusa, acolhendo-as. (MEDIUM, 2020)

Um líder de potencial deve estar sempre preparado para o que pode acontecer, por exemplo um CEO de uma empresa de EPI, equipamentos de proteção individual, as variações no mercado, acontecimentos em sua região de trabalho, querendo ou não podem afetar drasticamente suas vendas, seus lucros e conseqüentemente afetar a empresa, levando ao risco de falência, esses são um dos principais casos que em que a psicologia entra na liderança. Ter um bom psicológico nesses casos é indispensável, sem uma cabeça boa no controle, qualquer sentimento diferente pode arruinar uma empresa, raiva, dúvida, medo, são sentimentos que devem ser controlados na hora de pressão para tomar decisões importantes para a empresa.

Pense em uma CEO que, em uma crise severa, prioriza a tranquilidade de seus funcionários. Essa líder confirma que a empresa tem recursos para enfrentar a tempestade e que todos os empregos serão protegidos. Ela ajuda os responsáveis a interpretar os dados de receita da empresa e fornece instruções claras sobre o que deve ser feito, tanto para atender os clientes já existentes quanto para desenvolver novos negócios (MEDIUM, 2020)

Infelizmente nem todos os "líderes" realmente são líderes, apesar de ocuparem um cargo de liderança dentro de empresas, suas atitudes e suas visões não são de fato gestos que colaboram para o crescimento da organização, e não priorizam a melhoria nos processos de seus subordinados. O papel de um bom líder é o pastoreio, é saber

lidar com as adversidades, ter um psíquico preparado, e almejar uma ascensão comum.

É possível sim se forjar um líder, mas ele nunca será igual a um Líder Nato, muitas vezes empresários desesperados acabam colocando pessoas que tem um grande conhecimento teórico em administração em cargos de liderança, mas gerir uma equipe nunca fica somente na teoria, equipes com muitas pessoas costumam ter um problema, ninguém é igual a ninguém, apenas o conhecimento teórico nesses casos não basta.

A visão de um futuro melhor para a empresa precisa vir do líder, que vai analisar estratégias, métricas, estrutura, mercado, e principalmente observar a relação de sua empresa na parte humana, de colaboradores entre si, entre clientes, pois uma empresa organizada e próspera é a que tem uma boa relação pessoal, e humanizada.

2.8 Visão política interna empresarial

Para Marques (2019), todo e qualquer tipo de negócio precisa de seguir determinadas normas e regras, para que assim funcione de forma satisfatória e tenha a oportunidade de alcançar resultados extraordinários em seu mercado de atuação.

Quando empresa e colaborador trabalham para manter seus interesses alinhados, as chances de que todos saiam ganhando com esta mudança de perspectiva e comportamentos aumentam consideravelmente. Assim, é fundamental que as políticas empresariais e os valores pessoais sejam analisados de forma cautelosa, para que não haja prejuízos, nem para a organização e muito menos para o funcionário. (MARQUES, 2019)

De acordo com o autor LEONTIADES (1982), as políticas corporativas refletem a natureza da organização. Empresas que trabalham com produtos técnicos e especializados, como os laboratórios farmacêuticos, utilizam políticas corporativas que fornecem subsídio e auxílio às atuações específicas de cada linha. Já em organizações que acreditam e dependem da diversificação, exemplos como a Unilever e Nestlé, as políticas corporativas incentivam a busca de novos produtos. A política e negócio lidam com o dia a dia dos responsáveis pelas linhas de produtos. Elas estreitam o campo de alternativas na tomada de decisão operacional, enfatizando o papel de facilitador nesta tarefa de forma análoga.

Giuzi (1987), define políticas gerais e específicas, sendo as primeiras de influência generalizada e as segundas estabelecidas e dirigidas pelas áreas e departamentos. Exemplos de políticas gerais e específicas são:

- “a nossa prioridade é a manutenção de altos valores éticos nas nossas relações com o mercado” (geral).
- “será dada ênfase à autonomia dos chefes” (geral).
- “é requerido o nível universitário para os cargos de chefia” (específico de rh). (GIUZI, 1987)

Outros autores fazem essa distinção com nomenclaturas diferentes.

BUSKIRK (1971), classifica as políticas em operacionais ou estratégicas. Estas são estabelecidas pela alta administração e guiam a empresa como um todo por uma rota escolhida. Aquelas que costumam ser mais numerosas e contribuem para o seguimento das políticas estratégicas.

OLIVEIRA (1996), insere as políticas em dois momentos na metodologia do planejamento estratégico. Primeiramente, como guias estabelecidos com base nos cenários traçados, que auxiliam na definição e formalização dos objetivos. Depois, como consequência das metas quantificadas, a fim de tirar proveito dos pontos fortes de oportunidades ou eliminar as fragilidades e ameaças. A distinção entre estes dois momentos é feita através da nomenclatura de macropolíticas e políticas, respectivamente.

OWENS (1954), discute o escopo das políticas empresariais com base em três diferentes dimensões: organizacionais, divisionais ou departamentais.

2.8.1 Política organizacional

A política organizacional é geral e básica, afetando as atividades de todos os departamentos e divisões. A política divisional diz respeito a orientações dirigidas a uma área ou atividade da empresa, como vendas, finanças ou produção. O último tipo se aplica em departamentos ou parte deles, como análise de crédito e sistema de entregas.

OWENS (1954), sugere ainda outra forma de classificar a política: interna ou externa, segundo as pessoas por ela afetadas.

Políticas internas são aquelas que orientam e regulam os relacionamentos entre os funcionários da organização, a exemplo de programas de carreira e de treinamento, produção, entre outras.

O relacionamento com outros grupos ou pessoas é guiado por políticas externas. Elas podem ser gerais, mas incidem em maior número dentro de áreas e departamentos que estabelecem maior contato com os diferentes públicos, como clientes, fornecedores, governos e intermediários.

2.8.2 Visão política externa

A política externa é uma política pública, ou seja, um conjunto definido de medidas, decisões e programas utilizado pelo governo de um país. O objetivo desta política é projetar e direcionar suas ações políticas no exterior.

Segundo Boreli (2018), uma política externa pode ter objetivos concretos, por exemplo, visando negociações ou o estabelecimento de acordos comerciais. Mas, pode também ter objetivos abstratos, como uma aproximação política e cultural, por exemplo, pela formação de fóruns de diálogo e encontros simbólicos.

Como diz Plantey, (1987), “[...] a competição internacional dá à sociedade um carácter temível: nela reinam cálculos, ambições, rivalidades, mais do que caridade e Justiça.” (PLANTEY, 1987)

O papel da política externa de cada Estado é garantir nessa selva as melhores condições para a realização dos seus fins próprios. Entre estas duas concepções extremas, naturalmente, vários pontos intermédios e visões possíveis da sociedade internacional que tenham em conta as realidades que uma e outra invocam. Compete à política externa a defesa dos interesses do Estado e da comunidade nacional perante esta realidade internacional.

2.9 ESG Environmental, Social, Governance

2.9.1 ESG, e seu significado dentro das organizações

Uma das siglas mais famosas, pesquisas do Brasil e do mundo, aqui conhecida como ASG Ambiental, Social, Governança.

- Ambiental: refere-se às práticas da empresa destinadas ao meio ambiente.

- Social: relaciona-se à responsabilidade social e ao impacto das empresas em prol da comunidade e sociedade, se refere a temas como respeito aos direitos humanos e às leis trabalhistas.
- Governança: está ligado às políticas, processos, estratégias e orientações de administração das empresas. Está ligado aos dois outros termos (Social e Ambiental), por ser quem dita, orienta, fiscaliza e reporta as práticas sustentáveis (ou não).

A sigla ESG passou, então, aos poucos, a ser usada no lugar do termo Sustentabilidade em diversos fóruns de discussão, relatórios e pesquisas. Tornou-se uma forma de se referir ao que empresas e entidades estão fazendo para serem socialmente responsáveis, ambientalmente sustentáveis e administradas de forma correta. (BERTÃO, 2022)

2.9.2 Características de um líder sustentável

O site Ideia Sustentável (2011), aponta 5 traços mais comuns de grandes líderes:

- Crença firme nos valores que estruturam o conceito de sustentabilidade

Acredita profundamente nos valores de sustentabilidade, como o respeito ao próximo, aos ecossistemas e à diversidade, à ética, à justiça, ao diálogo e à transparência, e, exercitá-los no cotidiano, utilizá-los como fator de orientação para as decisões simples ou estratégicas. Fábio Barbosa é um destes líderes. Ex presidente do Conselho do Banco Santander, refere-se às teclas on e off. Segundo o executivo, um líder precisa agir no trabalho como ele age em família e com os amigos. Não há como “ligar” ou “desligar” atitudes e valores éticos segundo as circunstâncias e situações específicas do trabalho e da vida. Do contrário, seus liderados terão todo o direito de duvidar da firmeza de propósito de sua pregação pela sustentabilidade.

Paulo Nigro, ex CEO da Tetra Pak. Espelhando em seu pai, desde criança Paulo aprendeu a valorizar o não desperdício e a transformar resíduos em riqueza, esse princípio foi fundamental em sua carreira à frente da companhia, um de seus desafios profissionais mais relevantes, foi salvamento da operação da Tetra Pak no Canadá, afetada por deslizamentos de natureza ambiental. E, com a preocupação global relacionada à gestão de lixo, contribuiu decisivamente mudar o cenário, usando o método de reciclagem de embalagens longa-vida, com o apoio às cooperativas de catadores e pela inserção no encaminhamento de questões de natureza pública, como a recente aprovação da Política Nacional de Resíduos Sólidos.

- Compreensão da noção de interdependência entre os sistemas econômico, ambiental e social.

Muitas pessoas acreditam que ainda são apenas pedaços soltos: as esferas econômica, ambiental e social, é necessário visar que têm ligações e que suas companhias geram valor para a sociedade produzindo e distribuindo bens e serviços, mas também bem-estar social. Estando preocupados em assegurar o direito das próximas gerações ao ar limpo, solo fértil, água potável, clima estável e oportunidades iguais de educação e desenvolvimento. Trata -se de um modo de pensar e fazer negócios, menos egocêntrico, mais aberto e respeitoso, onde o universo não gira em torno das empresas, os resultados financeiros não justificam tudo, e os negócios não estão acima da natureza e da sociedade.

- Coragem para enfrentar dilemas e persistência para conduzir as mudanças necessárias

Requer-se da liderança que tenha a capacidade de convocar a colaboração das partes interessadas para a mudança. É esperado que consiga converter compromissos em um programa de mudanças, com iniciativas e metas econômicas, sociais e ambientais inseridas no planejamento dos negócios. Precisa ser capaz de convencer que sustentabilidade traz resultados e representa uma vantagem competitiva.

- A sustentabilidade vista sob a ótica da oportunidade

É tarefa do líder avaliar as técnicas de sustentabilidade relacionadas ao seu ramo, identificando novas oportunidades, reposicionando a empresa para tirar proveito delas, e estabelecendo relações mais próximas com as partes interessadas.

- Capacidade de dialogar, comunicar ideias e propósitos, envolver colaboradores e identificar sinergias

Eles compreendem o poder que existe em não se estar sempre certo. Por esse motivo nunca dispõem das respostas prontas. Preferem construí-las em sistema de colaboração com os funcionários, fornecedores, clientes, comunidades e organizações do governo e da sociedade civil. São praticantes, por princípio, de relações menos verticais e menos hierarquizadas. Ouvir, comunicar, envolver e engajar são ações cotidianas para esses líderes de sustentabilidade. (IDEIA SUSTENTÁVEL,2021)

O **Pacto Global** da ONU lançou, em 24 de junho de 2010, um *Plano para Liderança em Sustentabilidade*, com o propósito de criar um modelo de atuação em empresas, para desenvolver capacidades, habilidades e recursos.

De acordo com o modelo proposto, o principal executivo deve fazer declarações públicas claras e demonstrar liderança pessoal em sustentabilidade. É seu papel também promover iniciativas para ampliar o debate do conceito no setor de atuação, além de comandar o desenvolvimento de normas setoriais específicas. Espera-se ainda que ele lidere uma diretoria ou um grupo de executivos na condução da estratégia de sustentabilidade empresarial, estabelecendo objetivos firmes e cuidando pessoalmente de sua implementação. Recomenda, por último, que o líder número 1 inclua os critérios de sustentabilidade – e os princípios do Pacto Global - nos grandes objetivos e nos sistemas de incentivo para a presidência e a diretoria. (IDEIA SUSTENTÁVEL, 2021)

2.10A liderança Carismática e suas percepções

2.10.1 Individualidades da Liderança

Segundo Pires (2020) um ponto muito importante e essencial em um líder é mostrar a sua motivação, porém não deve ser feita de maneira dissimulada. Vale ressaltar que ele esteja envolvido com os projetos, que acredite no que faz e trabalhe muito bem a autoconfiança. É necessário que diversos indivíduos pensem juntos e que analisem em conjunto os impactos que determinada ação possa interferir na rotina de trabalho.

O carisma é uma característica praticamente inexplicável. Pessoas que têm essa particularidade conseguem conquistar as outras de uma forma profunda, sem que precisem de esforços para isso. São indivíduos com quem os outros simpatizam sem saber muito o porquê e são vistos como uma boa influência, conquistando a atenção de todos. Uma boa liderança reconhece que deve agir de maneira justa, ponderada e sem favoritismos e sabe que os retornos com isso são enormes e beneficiam a todos os envolvidos (PIRES, 2020).

Algumas das principais qualidades de um bom líder, de acordo com Mendes (2020) são integridade, empatia, e humildade, a base dela está ligada a atitudes, que inspiram outras pessoas. Muitos já nascem com a liderança em si, mais, todos os

seres podem desenvolver através de alguns aprimoramentos, e adquirir algumas habilidades.

2.10.2 Cultura Dinâmica

De acordo com Queiroga (2021) caímos no hábito de pensar que a inovação não é para nós, ou para o meio em que vivemos, grandes nomes como por exemplo Steve Jobs e Elon Musk que tiveram um papel essencial nesse quesito, são responsáveis por inovações que causaram rupturas no mercado jamais visto antes, mas há diversas pessoas com essa particularidade espalhadas pelo mundo.

Geralmente, ao discutirmos a inovação no ambiente empresarial, é natural que as atenções estejam centralizadas nos ganhos processuais, de eficiência, agilidade e assertividade. Claro, esse é um aspecto extremamente relevante que justifica um investimento conciso, porém, enganam-se os que entendem a transformação digital como algo de via única. Aqui, a transformação também é cultural (GARCIA, 2021).

2.10.3 Mercado e Liderança

Segundo Larcher (2022) esse mercado é repleto de incertezas e possibilidades. Ao decorrer do tempo, esse desenvolvimento tecnológico e a rapidez da troca de informações provocam mudanças constantes nos cenários atuais.

Durante a minha carreira, tive a oportunidade de acompanhar a evolução de mulheres incríveis, que lideraram equipes diversas e de altíssima performance, sendo, sem dúvidas, referência para minha construção de estilo de liderança. Mulheres que aprenderam como crescer em ambientes predominantemente masculinos e com a presença de sexismo estrutural consciente ou não, mas que souberam como quebrar essas barreiras e estabelecer voz e direção a suas ações dentro das empresas. Ter referências é fator crucial para o desenvolvimento de novas líderes por um caminho mais natural e menos tortuoso (CARONI, 2022)

2.10.4 A Tecnologia nos Tempos Atuais

De acordo com Klein (2018) com a evolução da tecnologia, o apoio a estratégias para viabilizar os objetivos no meio de trabalho vem aumentando cada vez mais, e hoje mais do que nunca vemos que o futuro das empresas passa pelo trabalho de líderes inspiradores e que conseguem executar com eficiência e organização, para assim possibilitar melhores condições integrando a transformação digital com sua equipe.

As ferramentas disponíveis no mercado contribuem de forma satisfatória para o crescimento da empresa. Sendo assim, para que você consiga deixar a entrega mais otimizada, é válido investir nas tecnologias, mas saiba que é necessário ter um líder capacitado para a realização de um bom trabalho. É preciso ressaltar que quando os empregados são ignorados, eles acabam por ficar desmotivados, reduzindo progressivamente seus ânimos para sugerirem novas ideias para o crescimento da empresa. Sendo assim, incentive os funcionários a colaborar para o crescimento da organização (ROMANO,2018)

Segundo Paulo (2021) é necessário salientar a importância de uma liderança eficaz para um negócio ser de sucesso, um dos papéis do líder é dar direcionamento para sua equipe. Não se trata apenas fornecer o acesso a novas ferramentas e tecnologia, também é necessário que as empresas tenham como foco o impacto de forma mais sutil do mundo ao seu redor.

3 PESQUISA DE CAMPO

Foram realizadas pesquisas com colaboradores e entrevistas com os líderes, a fim de identificar a qualidade de gestão dos líderes da empresa, e os recursos que estas organizações oferecem para um bom gerenciamento, organização e qualidade de vida em comum.

3.1 Pesquisa com os colaboradores

As pesquisas foram realizadas com 88 colaboradores de diversas empresas que atuam em ramos diversos, no período de 07/09/2022 a 30/09/2022 através de um formulário enviado pelo Forms. Estas pesquisas possibilitaram as seguintes análises:

Figura 3.1 - Programação das atividades diárias



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

De acordo com a figura 3.1 verifica-se que 43% programam suas atividades, 27% não tem tempo, 17% não sabem se organizar e 13% fazem de outra maneira. Uma grande parte anota suas tarefas para o outro dia.

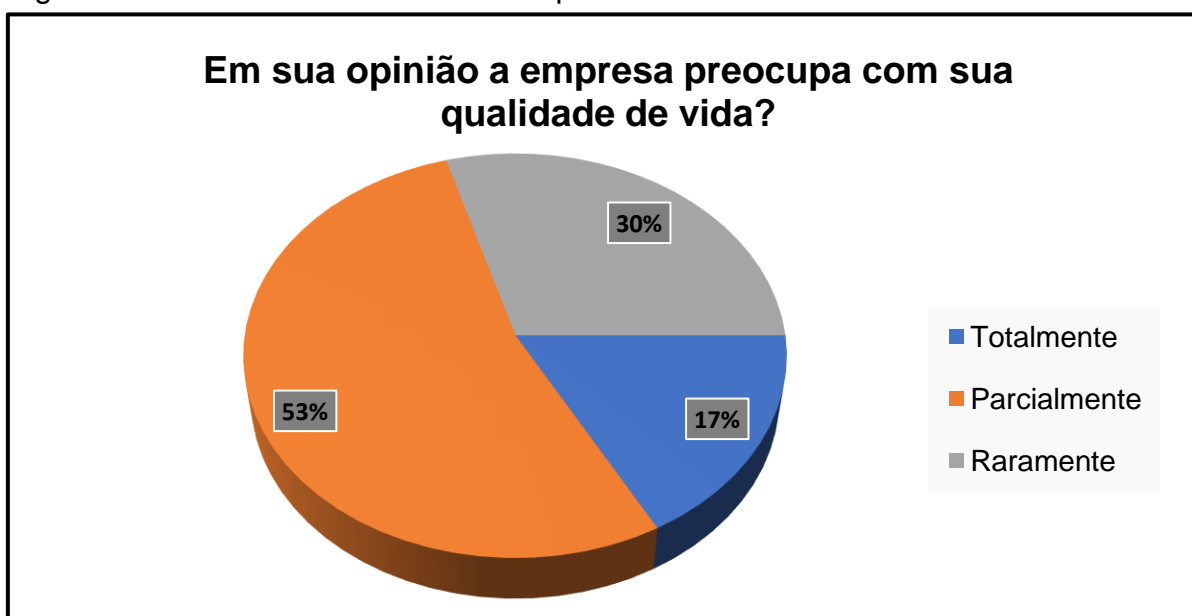
Figura 3.2- Pontualidade e organização na eficiência



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Vemos que na figura 3.2 mostra que 93% concordam que ser pontual e organizado consegue ser mais eficiente, e 7% acham que essas qualidades não se aplica a eficiência no trabalho. Verifica-se que a pontualidade e organização cooperam para a eficiência.

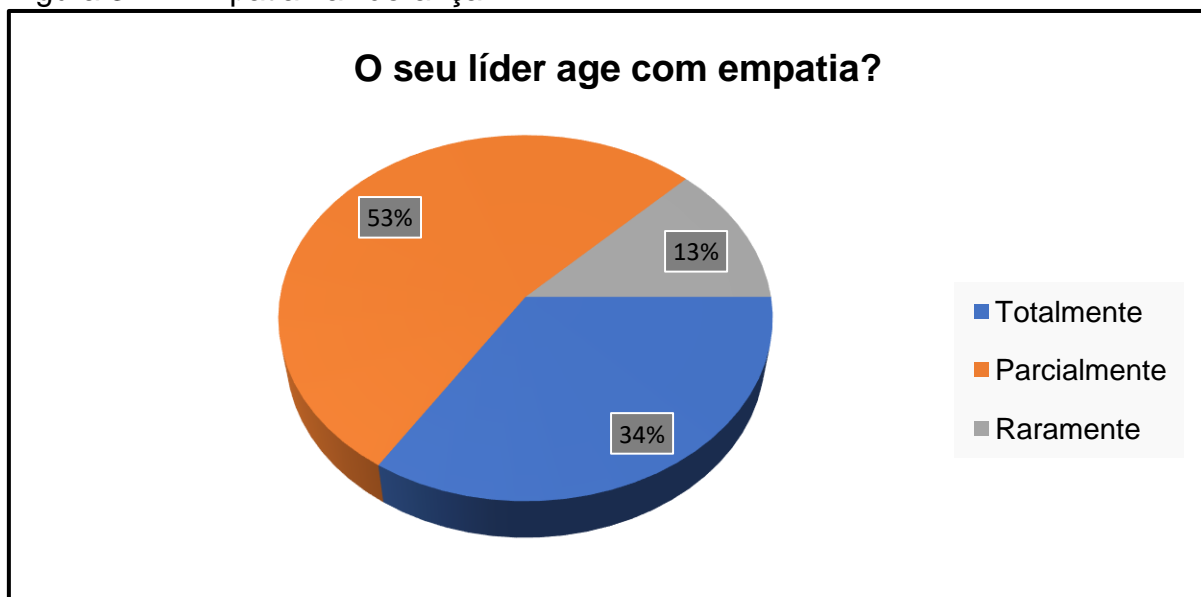
Figura 3.3 – Qualidade de vida e a Empresa



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Na figura 3.3 pode se notar que em 53% das empresas se preocupam parcialmente com a qualidade de vida, 30% das empresas raramente se preocupam e 17% das empresas se preocupam totalmente com a qualidade de vida. Logo é notado que a qualidade de vida se encontra em um nível intermediário.

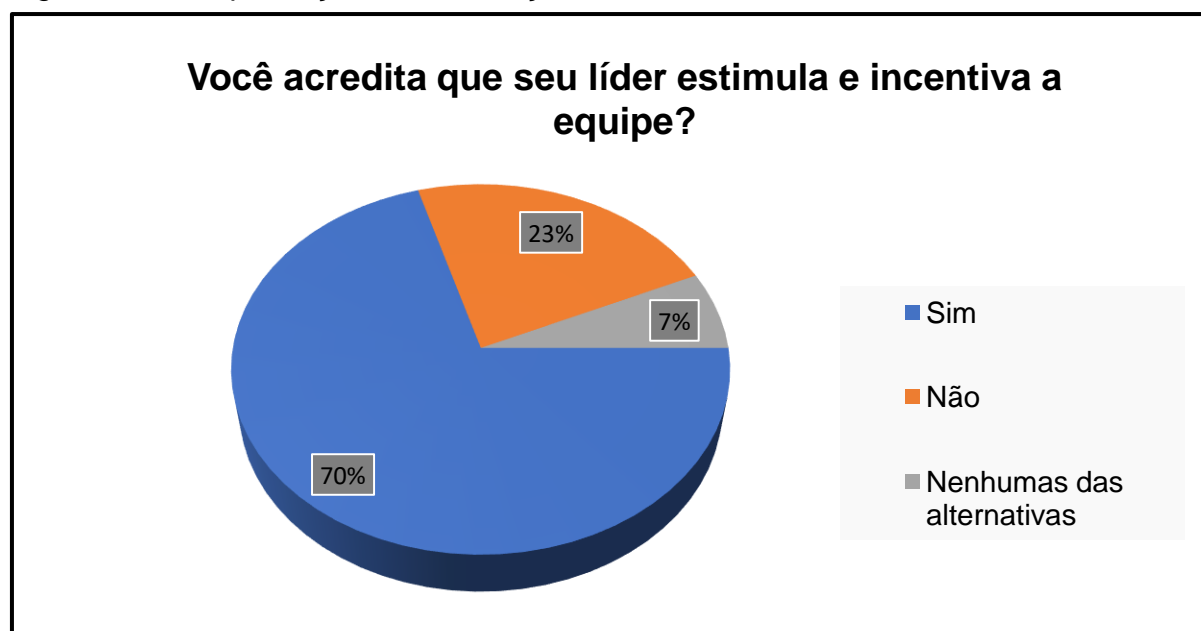
Figura 3.4 - Empatia na liderança



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Pode-se notar que na figura 3.4 que 53% acham que seu líder age com empatia parcialmente, 34% que o líder age com empatia totalmente e 17% que raramente o líder age com empatia, neste ponto de vista nota-se que praticamente metade dos entrevistados acredita que seu líder age com empatia em algumas situações.

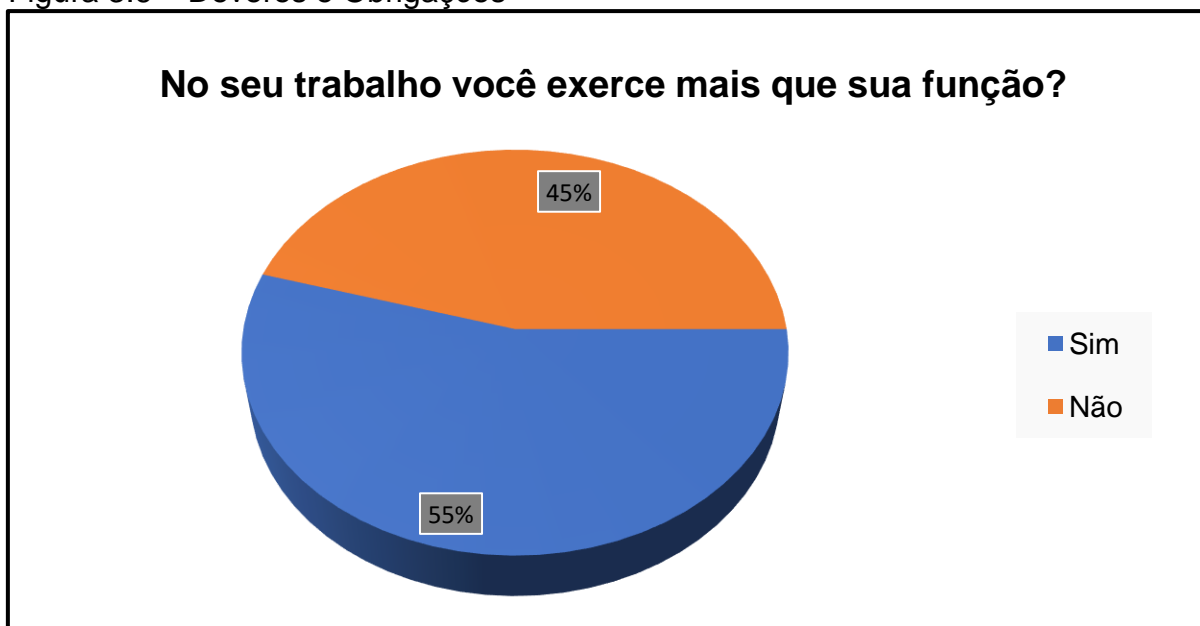
Figura 3.5 – Capacitação e Estimulação



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Analisando a figura 3.5 verifica-se que 70% consideram que seu líder é capacitado para estimular e incentivar colaboradores, 23% que seu líder não é capacitado e 7% preferem não opinar. A grande maioria vê seu líder como motivador.

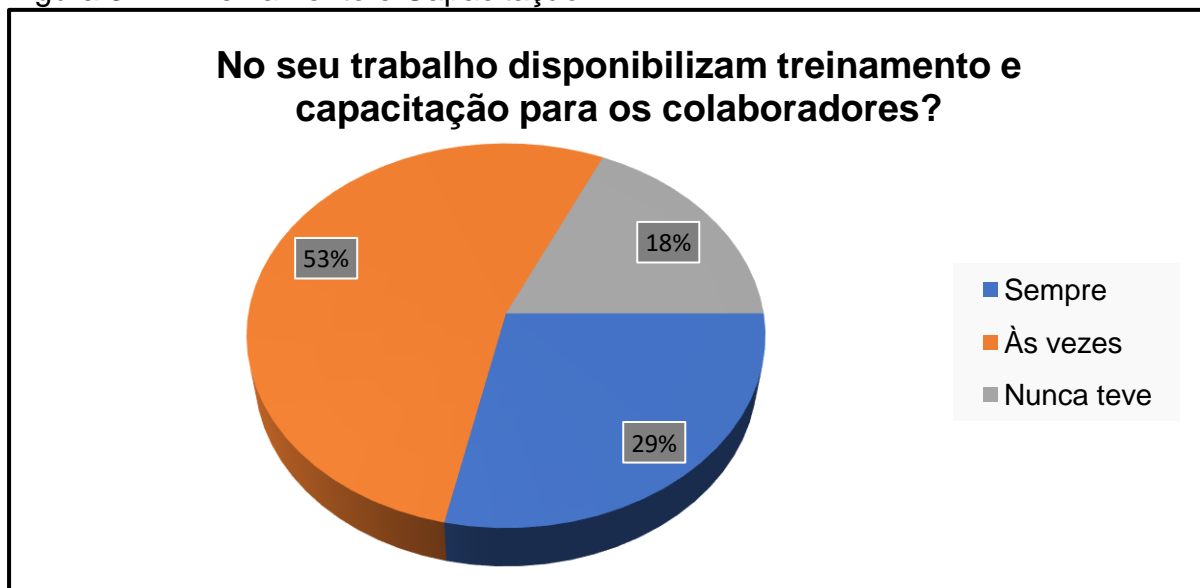
Figura 3.6 – Deveres e Obrigações



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

De acordo com a figura 3.6 verifica-se que 55% exercem mais que sua função e 45% fazem apenas o que sua função pede. É visto com estes dados que praticamente metade exerce exatamente sua função, e a outra parte faz atividades que vão além de suas obrigações.

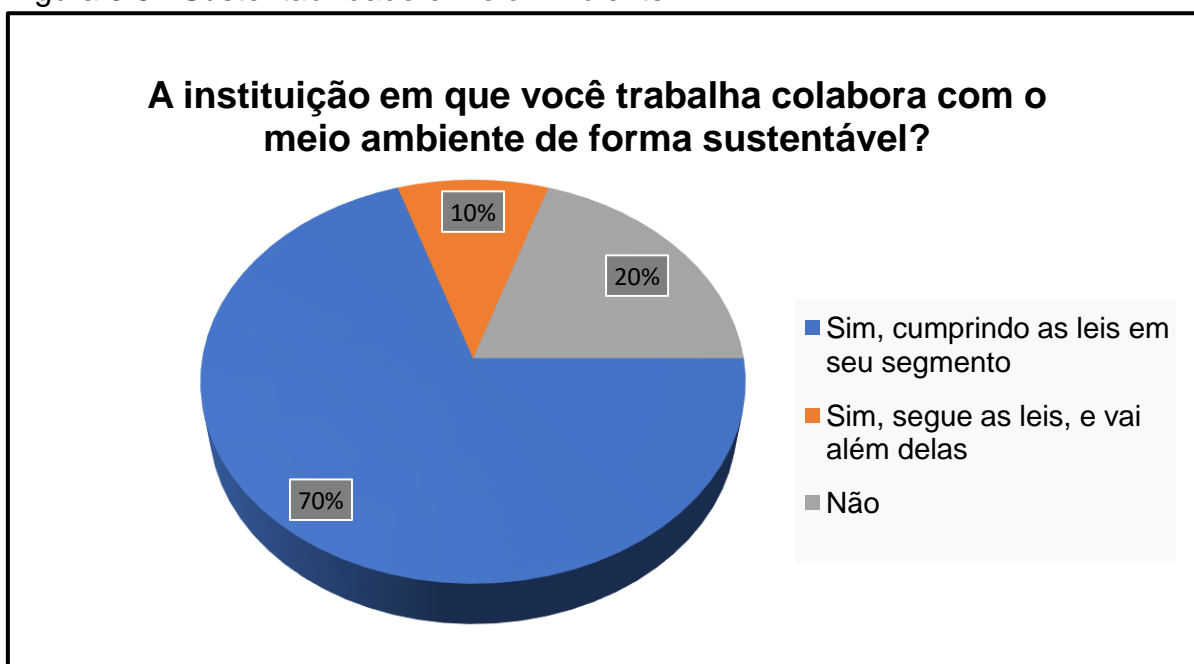
Figura 3.7 – Treinamento e Capacitação



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Observando a figura 3.8 nota-se que 53% das empresas oferecem treinamento e capacitação, que 29% das empresas em partes oferecem e 18% nunca tiveram. Analisando os resultados vemos que um pouco mais da metade das empresas oferecem treinamentos em algumas situações, sendo a maioria dos casos entre os entrevistados.

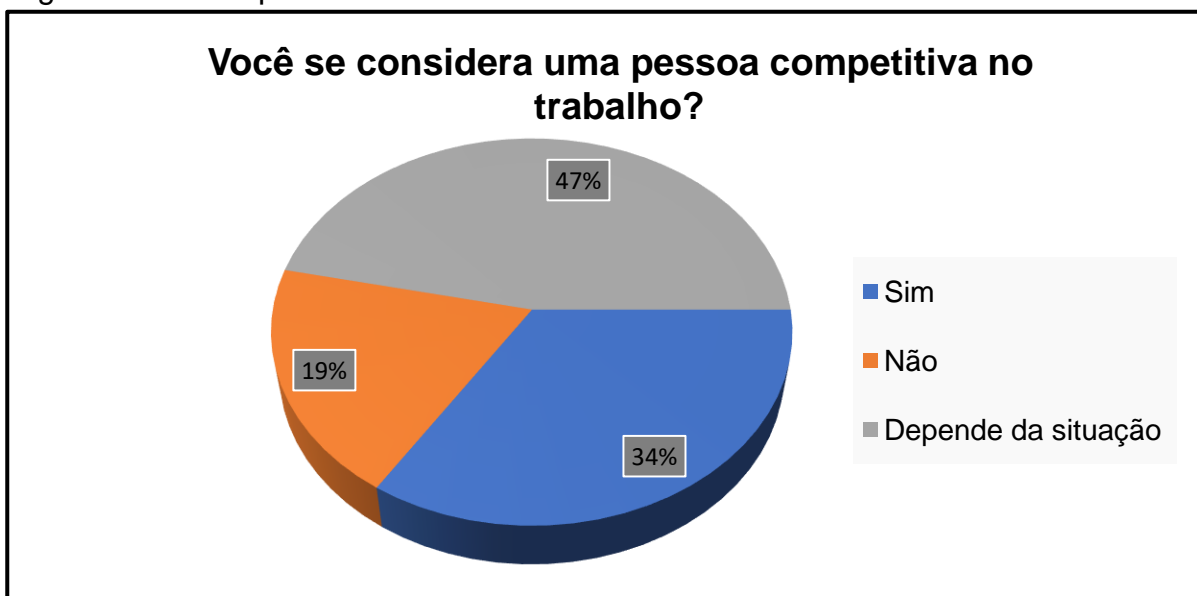
Figura 3.8 - Sustentabilidade e Meio Ambiente



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A partir da análise da figura 3.9 avalia-se que 70% das empresas colaboram com o meio ambiente seguindo as leis, 20% não colaboram de nenhuma forma e 10% das empresas fazem mais do que a lei, utilizam de técnicas e projetos próprios. A grande maioria segue o que é definido por lei.

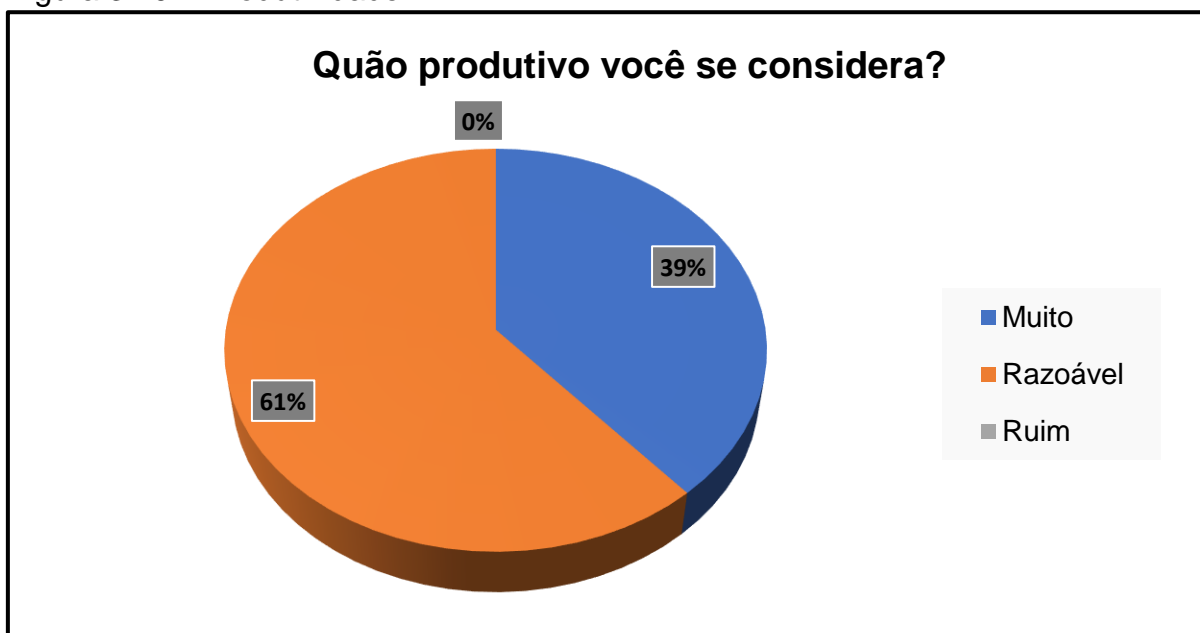
Figura 3.9 – Competitividade no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

De acordo com a figura 3.10 considera-se que 47% são competitivos no trabalho dependendo da situação, 34% são competitivos no trabalho e 19% não competem no trabalho. Somados os valores dos dados que competem totalmente e competem parcialmente, notamos que 81% as pessoas são competitivas de alguma forma.

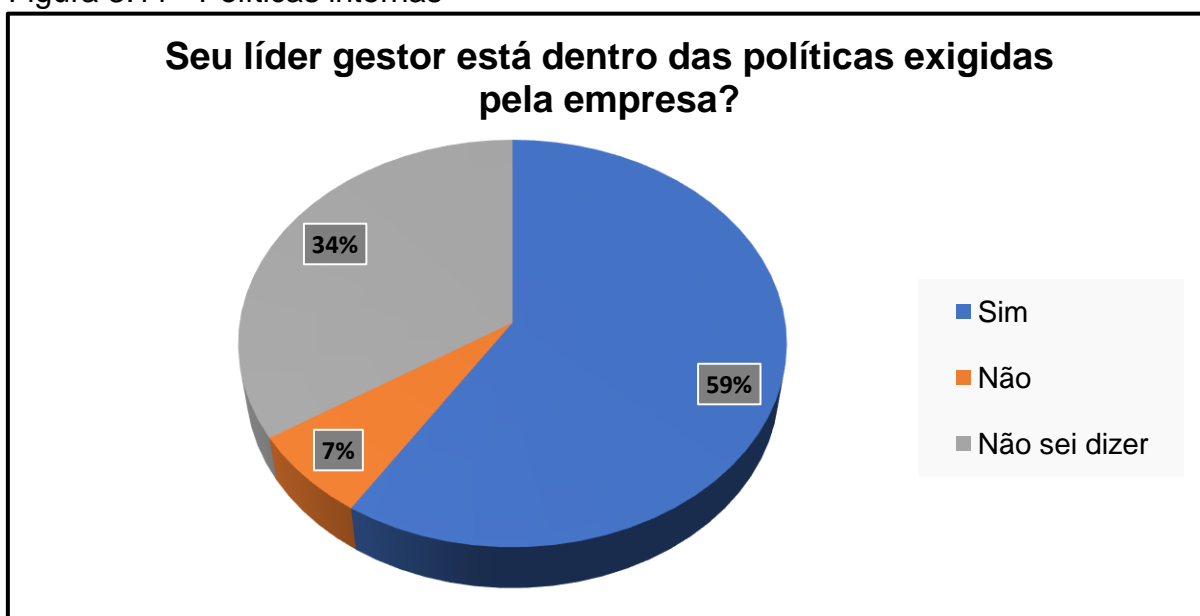
Figura 3.10 – Produtividade



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Em relação a figura 3.11 analisa-se que 61% tem uma boa produtividade e 39% são muito produtivos, sem margem para uma má produção.

Figura 3.11 - Políticas internas



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Observando os dados da figura 3.11 nota-se que 59% dos líderes estão dentro das normas da empresa, 34% dos colaboradores não sabem dizer, e que 7% não estão dentro das políticas. O número de pessoas que não sabem dizer é considerável, pois as empresas não deixam claras suas políticas.

Figura 3.12 Potencial do líder



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Para 65% dos entrevistados o seu líder tem um bom potencial, deixando margem para que possa melhorar, 21% acreditam que é muito bom, e 14% ruim, é o pode ser analisado no gráfico da figura 3.12.

Figura 3.13 Vida pessoal e trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A partir da análise da figura 3.13 é visto que 50% dos colaboradores acreditam que na maioria no tempo existe um equilíbrio entre o pessoal e profissional, 35% dizem que sim sempre, 10/% dizem que na maior parte do tempo não, e 5% não acreditam no equilíbrio entre os dois.

Figura 3.14 Novas tecnologias



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Sobre a inserção de novas tecnologias os colaboradores acreditam que 53% das empresas têm uma visão positiva, 42% podem melhorar e 5% não tem uma boa visão. Pode se notar que a maioria tem uma boa visão.

3.2 Entrevista com os líderes

Foram entrevistados 3 líderes de empresas em ramos diferentes, sendo (A) gestor da empresa de ramo de Telecomunicações, gestor (B) Comércio varejista de construção e gestor (C) Alimentício.

Com relação a Gestão de Tempo, os líderes A, B e C consideram que, o tema abordado é a forma de administrar seu tempo e suas tarefas diárias para que possam conseguir executá-las ao final do dia. Ter meta e prazos definidos faz com que a concentração e a clareza nas escolhas sejam mais assertivas, sobrando também um tempo para o descanso mental e físico. Para os gestores A e B suas equipes conseguem administrar seu tempo de maneira saudável entregando bons resultados ao longo do mês e garantindo uma boa produtividade. Já para o gestor (C), ainda precisa ser trabalhado mais a distribuição do tempo de sua equipe, pois não conseguem atingir as metas propostas ao longo do mês.

Colocando afirmações em pauta sobre a vida pessoal versus a profissional no meio corporativo, o gestor C alega que manter um equilíbrio profissional e pessoal é muito difícil, pois muitas vezes a falta de gestão de tempo acaba intervindo na vida pessoal. Os gestores A e B afirmam que conseguem ter um equilíbrio em suas vidas pessoais e profissionais. Já para a inovação do seu lado pessoal, B e C concordam

que o ambiente influencia totalmente para suas tomadas de decisões e criações, mas para o A, discorda desta afirmação.

No quesito qualidade de vida, os líderes A e B, concordam que as empresas onde trabalham se preocupam com sua saúde mental, física, social e espiritual. Entretanto o Líder C, discorda deste ponto de vista, e raramente sua empresa se preocupa com relação ao assunto abordado.

Com toda certeza o papel do líder na hora de elaborar estratégias é fundamental, pois ele é o responsável para conduzir sua equipe, os 3 entrevistados entendem que suas escolhas refletirão diretamente na sua equipe. Ter um olhar inovador e mais apurado faz com que a empresa se destaque das demais estando a frente em seu segmento.

O treinamento e capacitação, são fatores que garantem o bom desempenho na equipe. De acordo com os gestores A e B suas equipes estão bem treinadas, porém buscam sempre se atualizar de acordo com as mudanças, já para o gestor C, sua equipe precisa de mais treinamentos e capacitações constantes. Buscar inovação e se atualizar com as tendências do mercado é muito importante para os líderes, esta questão faz uma enorme diferença no âmbito de trazer mais visibilidade e crescimento para a empresa.

Em relação a inovação, o gestor C acredita que inovar é colaborar com crescimento dos liderados, ser comunicador, direcionar seus pensamentos para que caminhem juntamente com seus colaboradores em um objetivo comum, o inovador busca novos conhecimentos para estar à frente no mercado. O Gestor B também concorda que para ser um inovador é necessário está propício a melhorias como líder, e ressalta a importância de sair da sua zona conforto para se tornar um líder inovador. E para o gestor A, é necessário autoconhecimento para entender suas necessidades, pontos fortes e fracos.

É primordial a preocupação de empresas com treinamentos, para revisar processos e atualizações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores. O gestor A, releva aspectos positivos da sua equipe, mas, em contrapartida, os líderes B e C concordaram que seus liderados possuem uma capacitação regular.

Os líderes A, B e C concordam que para um desenvolvimento profissional o conhecimento de políticas empresariais seja proveitoso no âmbito corporativo, de maneira que traga um enriquecimento de informações.

Quanto à competitividade no ambiente corporativo: o líder B, se considera uma pessoa competitiva no seu local de trabalho, o líder C também admite, mas ressalta que dependerá da situação. Em contraponto o gestor A não se acha competitivo. Quanto aos benefícios da competitividade, o líder A, não concorda que há benefícios, acredita que possa até atrapalhar. Os líderes B e C, admitem que possa trazer benfeitorias, mas que seja de uma forma moderada.

Questionados se a competitividade gera produtividade, o Líder B e C considera sua produtividade boa, o líder A, vai um pouco além e acha sua produtividade notável.

crescimento e desenvolvimento da equipe, e a entrega de seus resultados dependem do nível de competitividade. Segundo o gestor A um líder produtivo tem mais chances de se desenvolver e se destacar dentro da empresa. Já o gestor B busca por uma melhoria contínua, para agregar cada vez mais em seus resultados. O gestor C acredita em uma competitividade mais saudável em busca de resultados sólidos, pois, ele acredita que existe aquele colaborador falso produtivo que aparenta entregar resultados, porém sem qualidade no trabalho.

Foi realizado levantamento de dados sobre o assunto sustentabilidade, e para os gestores entrevistados A, B e C suas empresas colaboraram e incentivam os seus colaboradores com palestras, orientações e motivações a fim de contribuir para uma qualidade de vida do planeta, tornando-o mais saudável e sustentável. A sustentabilidade, de uma maneira geral nos ajuda a repensar de como tratamos nosso meio ambiente, a fim de conscientizar todos do esgotamento de recursos naturais, como florestas, a água, madeiras, entre outros bens do nosso planeta. A conscientização no local de trabalho também é importante, e os líderes entrevistados A, B e C concordam que suas empresas seguem essas leis. É um assunto que suas empresas se importam, no aspecto dos impactos causados ao meio ambiente, para os líderes A e B, suas empresas procuram solucionar ou minimizar os problemas causados. Já para o líder C, são pontos a serem melhorados.

Recursos tecnológicos para o avanço da empresa é imprescindível, e neste quesito de implantação de novas tecnologias, A B e C concordam que suas empresas são a favor. Os líderes A, B e C concordam que suas empresas fazem aquisições de insumos para abranger o mercado com mais opções e melhorias, diversificando também seus fornecedores.

4 CONCLUSÃO

Para muitos líderes o modo de agir mediante a situações desafiadoras, é de suma importância no âmbito de política organizacional no meio corporativo, para alcançar resultados relevantes. É importante haver alinhamento nas políticas empresariais, para que não ocorra futuros prejuízos. Em pesquisa, notamos que 59% dos colaboradores têm conhecimento das políticas da empresa em que trabalha e estão dentro das normas estabelecidas. Entretanto 34% dos entrevistados não têm conhecimento. Para os líderes A, B e C concordam que para um desenvolvimento profissional o conhecimento de políticas empresariais, traz um enriquecimento de informações. Pode-se concluir que é necessário um reforço maior ao falar sobre as políticas da empresariais, devido ao número de pessoas que não possui o conhecimento e informações no meio corporativo.

Para agir mediante as situações desafiadoras, é fundamental que o líder saiba lidar com turbulências no meio empresarial, garantindo recursos para enfrentar estas situações, deixando seus funcionários tranquilos, com informações claras e objetivas. A maioria dos colaboradores, considera que seu líder é capacitado para estimular e incentivar colaboradores, 23% que seu líder não é capacitado e 7% vê seu líder como motivador.

O treinamento e capacitação são primordiais para o desenvolvimento da empresa e de seus colaboradores, e colabora com a evolução das técnicas no trabalho e no modo de liderar, assim como Harduin (2008, p,26) afirma que “a preparação das pessoas garante um futuro melhor tanto para a empresa como para o próprio empregado...” Neste estudo a maioria das empresas oferecem treinamento e capacitação para seus colaboradores.

Dentre as técnicas exercidas pelo líder a gestão e as tomadas de decisões estão entre as principais, um simples fato não observado pode gerar uma ameaça para o negócio ou perder uma oportunidade que poderia trazer benefícios para a organização. A gestão e a liderança devem estar juntas, para ser eficiente no papel de um líder, é preciso ser capaz de fazer as duas coisas muito bem. Ter um olhar inovador e mais apurado faz com que a empresa se destaque das demais estando a frente em seu segmento.

Uma das qualidades de um grande líder visionário é a empatia. Conseguir se colocar no lugar dos seus colaboradores, para conseguir extrair o melhor de cada um dentro do ambiente de trabalho, sendo capaz de cativar sua equipe e conquistar a confiança dos colaboradores, tendo a facilidade em despertar a empatia e simpatia. Podemos concluir segundo pesquisa realizada com os colaboradores que praticamente metade dos entrevistados acreditam que seu líder age com empatia em algumas situações onde 53% acham que seu líder age com empatia parcialmente, 34% que o líder age com empatia totalmente.

O papel de um líder que se preocupa com a sustentabilidade é explorar estratégias eficazes para colocá-la em prática, fazendo declarações públicas e claras sobre liderança pessoal em sustentabilidade, e inspirar seus colaboradores e ir além das normas em seu ramo, além disso é esperado que este líder influencie a diretoria

a utilizar estratégias de sustentabilidade empresarial. Pode se dizer que entre a maioria dos colaboradores entrevistados, trabalham em empresas que cumprem as leis em seu segmento sendo 70% delas, mas que apenas 10% vão além do que a lei impõe e criam projetos em prol da sustentabilidade. Entre os líderes entrevistados, todos eles dizem trabalhar em empresas que colaboram, e que incentivam através de palestras, e conscientizam sobre o esgotamento de recursos naturais, e sobre seguir as leis os gestores A e B dizem estar dentro dos limites legais, e o C alerta que pode ser melhorado.

A competitividade e a produtividade não são termos parecidos, se a produtividade traz benefícios e ajuda na produção de bens e serviços, a competitividade ajuda os colaboradores a terem mais garra para ir atrás de mais conquistas trazendo bons resultados para a empresa. Porém ambas são estratégias eficazes, que andam lado a lado.

Para correções de eventuais falhas, a prática de gestão de tempo, traz mais eficiência e produtividade. É preciso ter organização e planejamento. Baseado nas pesquisas bibliográficas quando o tempo é administrado, conseqüentemente, se aumenta o rendimento. Logo contribui-se com a elevação do bem-estar, o que garante estar mais próximo da felicidade plena.

A valorização da natureza humana no passado e presente, compactua com o desenvolvimento e crescimento do colaborador e empresa. Mas é aconselhável a inserção nova tecnologias. Um líder bem desenvolvido irá fazer com que o trabalho e performance da equipe avance para o sucesso.

REFERÊNCIAS

- ADMIN. A importância da Produtividade e Competitividade para a sobrevivência de uma empresa. **Sinduscon**, 31 de julho de 2014. Disponível em: <https://www.sinduscon-mg.org.br/a-importancia-da-produtividade-e-competitividade-para-a-sobrevivencia-de-uma-empresa/>. Acesso em: 05, setembro de 2022.
- BARRETOS, Yara. Como Treinar sua Equipe. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995
- BERTÃO, Naiara. Entenda o que é ESG e por que a sigla é importante para as empresas. Valor Econômico. **O Globo**, 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>. Acesso em: 02, setembro de 2022.
- BIRKINSHAW, Julian. Liderança empática. Século Livraria e Editora Ltda, 2001.
- BOM, Luis Todo. Competitividade e produtividade. **Cofina media**, 07, de Janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/luis-todo-bom/detalhe/competitividade-e-produtividade>. Acesso em: 05, setembro de 2022
- BLOG, Im mail. Produtividade e competitividade. Como as duas se relacionam? **Im mail**, 2021. Disponível em: <https://immail.ca/pt/produtividade-e-competitividade-como-as-duas-se-relacionam/>. Acesso em: 05, setembro de 2022.
- CAILLET, Rafael. Liderança na prática: o papel do gestor para que a inovação seja normalizada. **Segs**, 2021. Disponível em: <https://www.segs.com.br/seguros/312231-lideranca-na-pratica-o-papel-do-gestor-para-que-a-inovacao-seja-normalizada>. Acesso em: 19, setembro 2021.
- CAMARGO, Renata Freitas De. Estratégias para uma Gestão do Tempo eficaz: aprenda a fazer um Gerenciamento do Tempo que atue a seu favor. **Treasy**, 9, março de 2017. Disponível em: <https://www.treasy.com.br/blog/estrategias-para-gestao-do-tempo/>. Acesso em: 29, setembro de 2022
- CARONI, Flavia. A liderança feminina potencializa o mercado de trabalho. **Mundo em RH**, 2022. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/a-lideranca-feminina-potencializa-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 18 agosto 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri.: Manole, 2014.
- DECOURT, Felipe. Planejamento e gestão estratégica. Editora FGV, 2015.
- EMPATIA no trabalho: Entenda a importância e veja algumas ações para promovê-la no ambiente profissional. **PontoTel**, 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/empatia-no-trabalho/>>; Acesso em: 07, setembro de 2022.

ENDEAVOR, Luiza Helena Trajano: empreender, empoderar e alcançar. **Endeavor**. Disponível em: <https://www.endeavor.org.br/desenvolvimento-pessoal/luiza-helena-trajano/>. Acesso em: 04, junho 2022.

FREITAS, Carlos Augusto. Gestão Estratégica por meio de Projetos, Programas e Portfólio. Brasport, 2016.

GIUZI, Laércio Durval. A Relação Entre as Políticas Organizacionais e o Processo de Desenvolvimento de Executivos. Dissertação de Mestrado apresentada no Departamento de Administração da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, 1987.

GONÇALVES, Denis. Produtividade e competitividade: como o ERP pode ajudar? **It fórum**, 17 de junho de 2019. Disponível em: <https://itforum.com.br/colunas/produtividade-e-competitividade-como-o-erp-pode-ajudar/>. Acesso em: 10, setembro de 2022.

GRAMIGNA, R. Maria. Gestão por Competências: Ferramentas para avaliar e mapear perfis. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

HARDUIN, Reichel. Treinamento e Desenvolvimento. Curitiba: Iesde Brasil, 200

HERRERO FILHO, Emílio. Balanced Scorecard e a Gestão Estratégica: uma abordagem prática. Alta Books Editora, 2019.

IDEIA SUSTENTÁVEL. Reflexões sobre a liderança em sustentabilidade. **Ideia Sustentável**, 2021. Disponível em: <https://ideiasustentavel.com.br/reflexoes-sobre-a-lideranca-em-sustentabilidade/>. Acesso em: 02, setembro de 2022.

KLEIN, Enio. Trabalho, liderança e tecnologia – qual a conexão? **Tiinside**, 2018. Disponível em: <https://tiinside.com.br/22/08/2018/trabalho-lideranca-e-tecnologia-qual-a-conexao/>. Acesso em: 22, agosto 2018.

KRZYNARIC, Roman. O poder da empatia. 1.ed. Zahar, 2015

LARCHER, Marcelle. As transformações do mercado e os desafios do novo perfil de liderança. **Tribuna de Minas**, 2022. Disponível em: <https://tribunademinas.com.br/colunas/carreiras-e-geracoes/06-05-2022/as-transformacoes-do-mercado-e-os-desafios-do-novo-perfil-de-lideranca.html>. Acesso em: 06, maio 2022.

LEONTIADES, Milton. Management Policy, Strategy and Plans. Boston: Little, Brown and Company, 1982.

LIDERANÇA empática: Qual a importância da empatia para líderes? **Blog Portal Pós**, 2022. Disponível em: <https://blog.portalpos.com.br/lideranca-empatica/> >. Acesso em: 07, setembro de 2022.

LOBATO, David Menezes; TORRES, Jamil Moysés; TORRES, Maria Cândida; RODRIGUES, Murilo Ramos Alambert. Gestão estratégica. Editora FGV, 2015.

MARQUES, Jose Roberto. Produtividade e competitividade: Os segredos para o sucesso de uma equipe. **Ibc**, 23 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/produktividade-competitividade-segredos-sucesso-equipe/>. Acesso em: 05, setembro de 2022.

MARQUES, José Roberto, O que é Liderança Visionária? **Ibc**, 2018. Disponível em: < <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/o-que-e-lideranca-visionaria/>>;. Acesso em: 07, de setembro de 2022.

MAXWELL, C. John. Segredos da Capacitação. 1. ed. Rio de Janeiro: Vida Melhor, 2016.

MENDES, Guilherme. O que é Liderança? Como ser um bom líder? Tipos de liderança. **FM2S Educação e Consultoria**, 2020. Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/lideranca/>. Acesso em: 14, junho 2020.

OLIVEIRA, Djalma de P. R. Planejamento Estratégico – Conceitos, Metodologia, Práticas. 10a ed. Atlas: São Paulo, 1996.

OWENS, Richard. Introduction to Business Policy. Richar Irwind: Illinois, 1954.

PEDRA, David. Entenda o que é gestão do tempo, suas vantagens e como você pode começar a colocar em prática com 6 passos. **Site Ware**, 12, Julho de 2022. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/produktividade/o-que-e-gestao-tempo/>. Acesso em: 29, agosto de 2022.

PEREIRA, M. J.; ARAGÃO, J. D. B. F.; GOMES, R. L. R. A importância do treinamento e capacitação de pessoas: um estudo de caso na lavanderia industrial Alfa 2015. **Rhportal**, 21 de set. de 2021. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importncia-do-treinamento-e-capacitao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-na-lavanderia-industrial/>>. Acesso em: 03, setembro de 2022.

PIRES, Rafael. Um guia completo sobre liderança e como ser um bom líder! **Rock content**, 2020. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/lideranca/>. Acesso em: 09 mar. 2020.

PLANTEY, Alain. De La Politique entre les Etats (Editions A. Pedone, Paris, 1987), págs. 12,13.

QUEIROGA, Juliana. O papel da liderança na construção de uma cultura inovadora. **Cesar**, 2021. Disponível em: <https://www.cesar.org.br/pt/w/o-papel-da-lideranca-na-construcao-de-uma-cultura-inovadora>. Acesso em: 12, agosto 2021.

REDATOR, PontoTel. Gestão do Tempo: O que é, Treinamentos e como aplicar na empresa. **PontoTel**, 02, agosto de 2019. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/gestao-do-tempo-empresas/>. Acesso em: 29, agosto de 2022.

ROHR, Receba. Produtividade: o que é, importância e influências. **Mereo**, 22 de agosto de 2022. Disponível em: <https://mereio.com/blog/fatores-que-influenciam-na-produktividade/>. Acesso em: 11, de setembro de 2022.

SILVA, Douglas da. Produtividade e competitividade: saiba as principais diferenças. **Zendesk** 9 setembro 2021. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/produtividade-e-competitividade>. Acesso em: 05, setembro de 2022.

TERA, A psicologia por trás da liderança afetiva em tempo de crise. **Medium**, 2020. Disponível em <https://medium.com/somos-tera/>. Acesso em: 07, setembro 2022

UCS, Ead. Gestão do tempo: o que é e 10 táticas para ser mais eficiente. Universidade de Caxias do Sul, 23, de março 2020. Disponível em: <https://ead.ucs.br/blog/gestao-tempo>. Acesso em: 29, agosto de 2022.

VIANA, Rodrigo Bahia Cerqueira. Estratégia empresarial da gestão varejista. Editora Senac São Paulo, 2021.

APÊNDICES

Apêndice A: Questionário dos líderes

- 1) O que é gestão de tempo?
- 2) Sua equipe faz uma boa gestão do tempo?
 sim não as vezes
- 3) O que você acha da produtividade da sua equipe?
 ruim boa muita boa relevante
- 4) Uma boa liderança estratégica reflete em bons resultados e atingindo de metas?
 sim não com certeza
- 5) É importante ter um olhar inovador para conseguir elaborar estratégias que tornem a empresa a frente de outras no seu ramo?
 não, pois o importante é continuar fazendo as mesmas coisas sempre.
 sim, buscar por inovação significa se atualizar com as tendências do mercado.
 nenhuma das alternativas a cima.
- 6) O treinamento garante novos métodos de reciclagem para conseguir atingir os objetivos na empresa. Você considera sua equipe bem treinada?
 sim não regular ruim
- 7) Você acha que sua empresa se preocupa com sua qualidade de vida?
 totalmente parcialmente raramente
- 8) Ter conhecimento sobre a política da empresa a qual você está empregado é importante para o seu desenvolvimento profissional?
 discordo concordo não concordo e nem discordo
- 9) Você se considera uma pessoa competitiva no trabalho?
 sim não depende da situação

10) Você acredita que a competitividade traz benefícios em seu ambiente de trabalho?

sim, pois dessa maneira consigo dar bons resultados

não, vejo que isso mais me atrapalha do que ajuda

talvez, desde que seja de maneira saudável.

11) Quão produtivo você se considera?

muito bom bom ruim

12) Na sua opinião/visão de que forma a produtividade e a competitividade pode agregar no crescimento e desenvolvimento profissional?

13) Você acha que existe um equilíbrio entre o lado pessoal e o lado profissional?

sim não na maioria do tempo sim na maioria do tempo não

14) A sigla ESG (ambiental, social e governança) passou a ser usada no lugar do termo sustentabilidade, torna-se uma forma de se referir ao que empresas estão fazendo para serem:

° socialmente responsáveis

° ambientalmente sustentáveis

° administradas de forma correta, no combate a corrupção, assédio, discriminação, etc.

Cite o que a sua empresa colabora para cumprir com estes três tópicos.

15) A empresa que você trabalha colabora como meio ambiente de forma sustentável?

sim, cumprindo com as leis em seu segmento

sim, segue as leis e vai além delas

não

16) A respeito sobre a inserção de novas tecnologias, você acredita que a empresa tem uma visão positiva sobre elas?

sim não pode melhorar

17) A sua inovação pessoal pode interferir no seu ambiente de trabalho?

sim não parcialmente

18) A empresa procura expandir seus fornecedores e busca por novas matérias-primas, a fim de mais opções e melhorias?

sim não em algumas situações

19) Para você o que é inovação na liderança?

20) Você líder acredita que você e a empresa identifica todos os impactos Socioambientais causados pelas operações, e cuidam para minimizá-los ou eliminá-los.?

sim não pode melhorar

Apêndice B: Questionário dos funcionários

1) Geralmente você programa suas atividades que irá realizar no dia seguinte em bloco de anotações, planilhas ou sistema?

sim, faço anotações não tenho tempo não sei como me organizar

outros

2) Uma pessoa pontual, organizada, concentrada, criativa, focada e dedicada consegue ser mais eficiente?

sim, uma pessoa com essas qualidades tem muito a contribuir na empresa

não, pois essas qualidades não se aplicam na eficiência do trabalho

nenhuma das alternativas

3) Você acha que sua empresa se preocupa com sua qualidade de vida?

totalmente parcialmente raramente

4) O seu líder age com empatia?

totalmente parcialmente raramente

5) Um líder altamente capacitado pode estimular e incentivar os demais colaboradores. Você considera que seu líder está dentro desses requisitos?

sim não nenhuma das alternativas

6) Direitos trabalhistas são leis e regras que regem a relação entre empregados e empregadores. A empresa e o próprio colaborador têm conhecimento sobre suas obrigações e deveres. No seu trabalho você exerce mais que sua função de cargo?

sim não

7) O treinamento e capacitação de funcionários tem se tornado cada vez mais um diferencial das empresas. Na empresa em que trabalha costuma ter treinamento/capacitação para os empregados?

sempre as vezes nunca teve

8) Você acredita que a política externa possui influência nas tomadas de decisões do seu líder dentro da organização?

concordo discordo nenhuma concordo e nem discordo

9) Seu líder está dentro das políticas exigidas pela empresa?

sim não não sei dizer

10) Você se considera uma pessoa competitiva no trabalho?

sim não depende da situação

11) Você acredita que a competitividade traz benefícios em seu ambiente de trabalho?

sim, pois dessa maneira consigo dar bons resultados

não, vejo que isso mais me atrapalha do que ajuda

talvez, desde que seja de maneira saudável.

12) Quão produtivo você se considera?

muito bom bom ruim

13) Você acha que existe um equilíbrio entre o lado pessoal e o lado profissional?

sim não na maioria do tempo sim na maioria do tempo não

15) A respeito sobre a inserção de novas tecnologias, você acredita que a empresa tem uma visão positiva sobre elas?

sim não pode melhorar