



CENTRO PAULA SOUZA
COMPETÊNCIA EM EDUCAÇÃO PÚBLICA PROFISSIONAL
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO



ETEC GINO REZAGHI

CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA E PODER

ELIS DAYELE O. ROCHA

FLÁVIO T. BARBOSA

JOÃO A. CORRÊA

SIMONE S. ALVES

VALDINEI G. OLIVEIRA

LOUVEIRA 2016



CENTRO PAULA SOUZA
COMPETÊNCIA EM EDUCAÇÃO PÚBLICA PROFISSIONAL

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO



ETEC GINO REZAGHI

CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

LIDERANÇA E PODER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC GINO REZAGHI com exigência para conclusão do curso Técnico em Administração de 2016.

Orientadora:

Prof. Rosana Cristina Françoze

Orientados:

ELIS DAYELE O. ROCHA

FLÁVIO T. BARBOSA

JOÃO A. CORRÊA

SIMONE S. ALVES

VALDINEI G. OLIVEIRA

LOUVEIRA 2016

LIDERANÇA

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Professor(a):

ETEC – Gino Rezaghi

Professor(a):

ETEC – Gino Rezaghi

Professor(a):

ETEC – Gino Rezaghi

Professor(a):

ETEC – Gino Rezaghi

Dedicatória

Dedicamos o nosso trabalho de conclusão de curso a
direção, aos professores e colegas de sala da escola
Etec Gino Rezaghi que juntos compartilhamos nossos
conhecimentos contribuindo para o nosso crescimento
Profissional e interpessoal durante todo o período que
passamos juntos.

Agradecimentos

Agradecemos primeiramente a Deus por ter-nos permitido estarmos aqui.

Aos nossos familiares e amigos pelo apoio e incentivo.

Ao centro Paulo Souza por ter nos dado a oportunidade de desfrutar desse ensino que nos trouxe até aqui.

Aos professores por ter compartilhado de todo o conhecimento que possuem.

A nossa professora e orientadora professora Rosana Françoze por ter nos conduzido a conclusão desse trabalho.

Enfim a todos aqueles que direta ou indiretamente fizeram parte da nossa formação.

Frase

“A verdadeira medida de um homem não se vê na forma como se comporta em momentos de conforto e conveniência, mas em como se mantém em tempos de controvérsia e desafios”.

Martin Luther King jr

RESUMO

Liderança é a arte de comandar e influenciar pessoas de forma positiva. Nas organizações a liderança é de fundamental importância, pois leva ao sucesso ou ao fracasso. Um bom líder aponta a direção ao sucesso, praticando disciplina, paciência, compromisso, respeito e humanidade. Poder : é o domínio exercido por um indivíduo sobre uma nação, instituição, organização, onde as mesmas não têm direito de escolha, tendo que agir como subordinado sem decisão própria. Conforme Max weber poder também significa probabilidade de impor a vontade própria dentro de uma sociedade. Organização é a forma como se dispõe um sistema para atingir os resultados pretendidos. Em administração de empresas a organização tem objetivo que visa buscar resultados coletivos podendo ser formal ou informal.

PALAVRAS-CHAVE: Poder, Liderança e Organização.

SUMÁRIO

1.0 Introdução	10
2.0. Organização	11
2.1. Liderança	12
2.2. Poder.....	13
3.0. Organização linear	14
3.1. Organizações funcional.....	15
4.0.Tipos de liderança.....	16
4.1. O valor da liderança.....	16
4.2. A influência do líder.....	17
5.0 Líder ou Liderado	17
6.0 Eficácia da Liderança.....	18
7.0 Como Escolher Lideres e as Consequências das Escolhas.....	20
8.0 Tipos de Poder	20
8.1 Poder executivo	21
8.2 Poder econômico.....	22
8.3 Poderes de recompensa.....	23
8.4 Poder tirano.....	25
9.0 Paradigmas do Poder.....	26
9.1 Novo paradigma	27
10.0 Os Grandes Líderes	28
10.1 Martin Luther king Jr	28

10.2 Nelson Mandela.....	29
10.3 Getúlio Vargas.....	31
10.4 Jesus Cristo	33
11.0 Pesquisas de Mercado.....	35
12.0 Questionários da Pesquisa	36
13.0 Resultados da Pesquisa	38
14.0 Pesquisas Representada em Gráficos	40
15.0 Avaliação.....	46
16.0 Conclusão	47
17.0 Biografia.....	48

1.0 INTRODUÇÃO

A administração começou com a implantação das idéias de Fayol que acreditava no comando de cima para baixo que foi mudado com a introdução das teorias de Max Weber que já acreditava que as funções deveriam ser ocupadas por colaboradores conforme as suas competências técnicas.

Desse modo o poder era tido como comando, sem que os colaboradores pudessem questionar ou expor suas ideias, apenas faziam o que mandavam.

Com o passar do tempo foi evoluindo o modo de se administrar uma empresa.

Hoje temos como modelo o líder que busca o melhor dos seus colaboradores para que possa atingir o objetivo das empresas, não cabendo o poder nas organizações.

2.0 ORGANIZAÇÃO

Segundo Fayol organizar significa atribuir responsabilidade as pessoas, visando alcançar objetivos comuns que jamais conseguiria por uma pessoa.

Uma organização além de ter grupos de pessoas, também precisam de máquinas, equipamentos, recursos financeiros, entre outros.

Segundo Cury “a organização é um sistema planejado, de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres a executar ” Cury, 2000, p.116.

As organizações foram criadas para desenvolver, planejar, inovar e produzir a fim de entender as necessidades da sociedade, porém ganhou complexibilidade e volume nos tempos contemporâneos.

2.1 LIDERANÇA



É a arte de estimular, comandar, influenciar, identificar e satisfazer as necessidades de seus colaboradores agindo positivamente para que as mesmas mudem seus comportamentos e sua forma de pensar.

Um líder é aquele que orienta um grupo em qualquer área de atividade. Tendo ele a função de unir e motivar, servindo e atendendo a sua equipe ou grupo para que juntos alcancem seus objetivos.

Um bom líder tem como suas principais habilidades ser bom ouvinte, carismático, paciente, respeitoso, disciplinar, humilde e flexível.

Existem três tipos clássicos de liderança sendo elas:

- Autocrática
- Democrática
- Liberal

2.2 PODER

O termo poder refere-se à habilidade de impor sua vontade sobre os outros, esse termo se originou do latim que significa “ser capaz de”, usando expressões de emoções, sentimento, gestos, para impor o seu poder.

Essas expressões podem ser usadas em diversas áreas como:

- Executivo,
- Econômico,
- Recompensa, e
- Tirano

Foi importante o atual conhecimento do poder. Max weber e Pierre Bourdieu, segundo weber dizia que o poder é a possibilidade de um assunto inerente ser obedecido por uma equipe, ele fala muito em fundamentos, que significa que é preciso ter pensamentos e atitudes diferenciadas para que se possa “mandar”, já Bourdieu preocupou-se no poder simbólico, que só era exercido com a compreensão de quem está sujeito ou até mesmo, o qual o exerce.



O poder de um ser humano não está na sua musculatura mas na sua inteligência. Os fracos usam a força, os fortes usam a sabedoria.

(Augusto Cury)

kdfrases.com

3.0 ORGANIZAÇÃO LINEAR

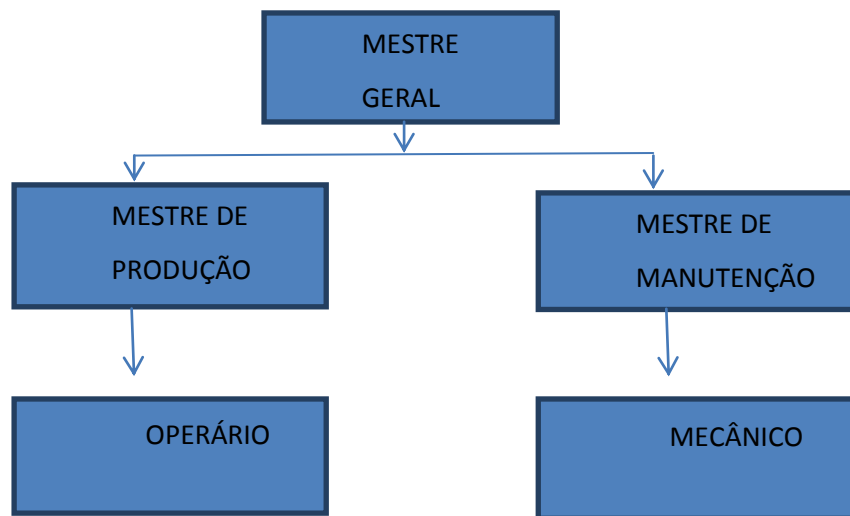
É a estrutura organizacional mais simples e antiga.

A autoridade linear significa que cada superior tem autoridade única de comando sobre seus subordinados.

A organização linear teve como base as organizações dos antigos exércitos, com a velha frase, manda quem pode e obedece quem tem juízo, algumas empresas até o dia de hoje utilizam essa forma de organização.

Mas esse tipo de organização possui suas limitações, onde:

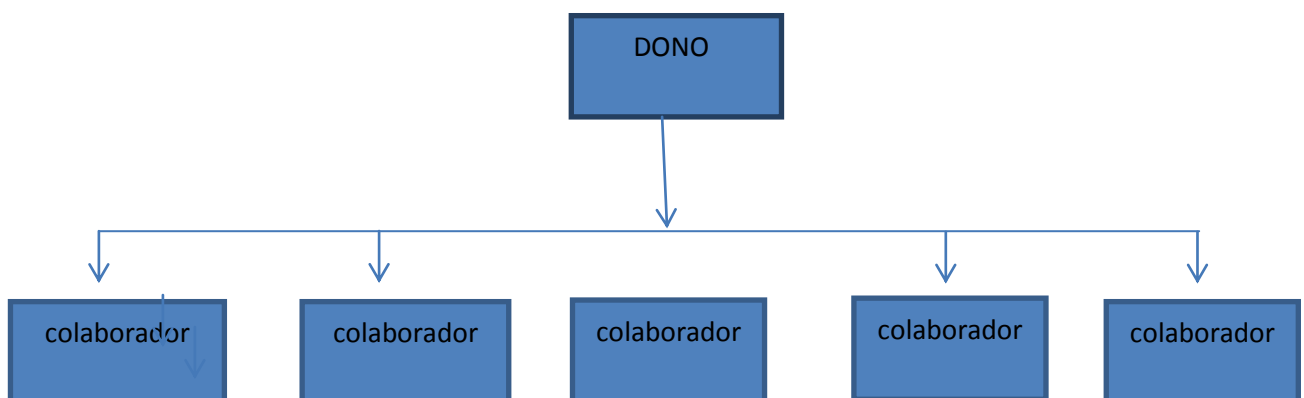
- A rigidez e a flexibilidade dificulta a inovação.
- A unidade de comando torna os chefes generalistas.
- A comunicação está sujeita a intermediários onde a distorce e provoca um congestionamento nas informações.



3.1 ORGANIZAÇÃO FUNCIONAL

Organização funcional é uma organização hierárquica em que cada funcionário tem um superior bem definido, os colaboradores são agrupados por áreas de especificação e gerenciados por uma pessoa especializada na área e corresponde a organizações de atividades de negócios da forma que uma decisão separada é responsável por cada função de negócio.

- ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



4.0 TIPOS DE LIDERANÇA

- **LIDERANÇA AUTOCRÁTICA**

Quando o líder exerce o papel de autoridade, onde ele impõe suas idéias e não dá oportunidade para o grupo expor as suas.

- **LIDERANÇA DEMOCRÁTICA**

Quando o líder deseja a participação de todos para que juntos cheguem a uma conclusão.

- **LIDERANÇA LIBERAL**

Quando o líder dá total confiança a sua equipe para que eles decidam o melhor.

4.1 O VALOR DA LIDERANÇA

A liderança é um constante processo de relacionamento, onde muitos desenvolvem a competência de liderar uma equipe com dedicação, humanidade e valores, a capacitação de um líder é que determina a eficácia de uma pessoa, quanto mais se acrescenta conhecimento e técnicas mais aumenta sua visão, isso reflete gradativamente nos valores de um bom líder.

A liderança é um exercício que consiste em confiança recíproca entre líderes e liderados e não somente por determinação da formalidade, assim que se forma bons líderes dentro de comunidades, pequenos grupos ou até mesmo empresas.

4.2 A INFLUÊNCIA DO LÍDER

O papel de um líder nas organizações é algo de grande importância, pois dele dependerá o sucesso ou o fracasso na questão de atingir ou não seus objetivos.

A função de um líder é apontar a direção para o sucesso exercendo assim suas habilidades conforme foi citado acima.

5.0 LÍDER OU LIDERADO

Conforme Zanoni de Medeiros ***“No mundo geralmente existem dois tipos de pessoas”***:

“Os que fazem acontecer e os que esperam tudo acontecer.”

Dentro das organizações isso é entendido como líder e liderado. Muitas vezes quando se fala de líder e liderado a impressão que temos é que o colaborador tem importância inferior dentro da organização. É engano pensarmos assim, pois a maior parte do trabalho é ele quem executa, para realizar a visão do seu gestor.

A relação profissional entre esses dois lados confere benefícios uma vez que o líder forma uma equipe mais qualificada, compartilha experiências, procura entender as necessidades de sua equipe e sempre demonstrar respeito. Além de também potencializar os trabalhos individuais e assim juntos chegarem a resultados positivos.

Enfim, se olharmos a nossa volta o papel de liderança e liderado está presente em tudo.

Em um time de futebol, na política, na música, na mídia e até mesmo em um simples produto, desde que ele exerça influência sobre nós clientes ao optarmos por ele.

Ou seja, é impossível falarmos em liderança se não houver o liderado, um não existe sem o outro.

6.0 EFICÁCIA DA LIDERANÇA

Nem um processo de nomeação formal garante a liderança ou já é reflexo de uma capacidade de liderança que vai ter de ser comprovada e testada.

É um processo onde a pessoa exerce uma “influência dominante” sobre seus voluntários.



Para se ter eficácia na liderança se precisa ter as seguintes características:

- Ter caráter e competências pessoais.
- Definir um caminho atraente e mobilizador.
- Ser focado na concentração de resultados.
- Envocam e aumentam a capacidade organizacional.
- São competentes no negócio da sua organização ou seja, os líderes eficazes tem caráter e competências pessoais.

O caráter e uma base ética exemplar sustenta um líder mesmo em condições adversas mais ao mesmo tempo falhas de caráter retiram a base de sustentação de qualquer processo de liderança.

Algumas competências pessoais são muito importantes para a eficácia na liderança como;

- Honestidade, integridade e coragem.
- Uma imagem positiva.
- Inteligência emocional
- Bom humor
- Saber assumir responsabilidades.
- Autoconfiança e humildade.



Liderar é atrair, inspirar e motivar seus subordinados, para um caminho pontilhado e distintivo, é influenciar as opções dos outros. Por isso um líder vai para além da mera satisfação.

Onde deve estar focado no futuro e ter uma perspectiva estratégica clara, onde demonstra o espírito empreendedor.

7.0 COMO ESCOLHER LÍDERES E A CONSEQUÊNCIA DA ESCOLHA

A escolha de um líder deverá ser feita pela diretoria e a equipe de gestores atuais levando em consideração as necessidades de organização, pois sem os critérios de avaliação apropriados as escolhas dos novos líderes podem colocar em risco a organização.

Infelizmente algumas organizações não se preparam para esses momentos que irá acontecer, tornando vulnerável a escolha de um novo líder.

Na geração atual observamos a “juniorização” das lideranças, que muitas das vezes não está trazendo resultados positivos às organizações. Pois esses líderes juniores estão focados apenas em construir sua própria carreira e também focam apenas em obter resultados em curto prazo, esquecendo-se de suas responsabilidades direta com os clientes e fornecedores.

E que esse comportamento destrói o futuro de sua própria carreira e compromete a imagem da organização em que atua.

Um novo líder não deve ser escolhido pelo seu carisma e sim pela sua capacidade de autoaprendizagem e adaptação, ser ético, perseverante e tolerante a frustração, com essas características iniciais a escolha será possivelmente bem sucedida.

8.0 TIPOS DE PODERES

O poder pode ser dividido em:

- Poder executivo
- Poder econômico
- Poder de recompensa
- Poder tirano

8.1 PODER EXECUTIVO

O poder executivo surgiu no século XVI após muitas companhias crescerem e tornarem sociedade anônima onde surgiu a necessidade de uma pessoa assumir e tomar decisões sem que fosse dono da instituição assumindo a responsabilidade de administrar uma empresa. Somente no século XIX o executivo ganha mais prestígio para desenvolver seu papel, sem decisões dos donos que era comum na época.

O poder executivo é aplicado nas áreas administrativas complexas, onde são observados sob vários pontos de vista e de grande responsabilidade. Nas empresas esse poder é usado por um líder que dirige uma empresa, cumprindo as orientações e instruções da empresa, contribuindo no desenvolvimento social, financeiro e econômico, visando lucro e modernização da empresa.

Saber ouvir uma equipe é uma das principais características de um bom líder que nem sempre é o mais velho e mais experiente é o melhor líder pois o líder eficaz faz presente em situações de diferentes confrontos ajudando e direcionando o melhor caminho para a solução embaraçosa que chegou ao seu conhecimento.

Apoiar uma equipe traz para o líder mais resultado do que tentar controlar ou manipular, fazendo com que o feedback estimule os colaboradores para novas ideias eficazes na solução do problema e não nas pessoas.

Os bons líderes solicitam feedback para desenvolverem melhor seu papel dentro das organizações trazendo assim uma avaliação positiva de que seus colaboradores entenderam o que foi dito e não apenas ouviram.

Entende-se que o bom líder é aquele que se consolida pelas atitudes e não apenas com a idade ou cargo que exerce.

8.2 PODER ECONÔMICO



É um poder abrangente e fácil de confundir com abuso de poder. Pois o poder econômico é apoiado em bases ou razões na evolução dos fatores de produção.

Através de pesquisas os administradores conseguem dados para o aprimoramento e conhecimento que dá poder aos recursos de capital que desenvolvem tecnologias facilitando a produção de produtos e serviços.

Por exemplo, o “Google” que executa necessidades humanas e adequa a acessibilidade dos serviços.

O poder econômico estabelece limites de extração ou exploração durante um determinado período, para que não haja extinção da espécie ou produto, agindo assim não esta explorando os produtos naturais de modo predatório.

O abuso do poder é quando uma entidade obtém vantagem de que tem menos poder.

Um exemplo são os bancos que cobram taxas de seus clientes e o governo que faz uso do poder para criar leis que permitem as cobranças abusivas.

De modo entendemos que o abuso de poder econômico é a prática abusiva e não um conceito.

8.3 PODER DE RECOMPENSA



Baseia-se na capacidade para dispor resultados recompensadores, seja o recebimento de coisas positivas ou a eliminação de coisas negativas. Exemplo: elogio, promoções e aumentos.

Nas empresas muitas das vezes entre gestores e colaboradores, acabam concordando com as orientações e desejos dos outros, pois isso cria vantagens positivas.

Algumas pessoas analisam outras pela quantidade de poder que exercem sobre elas, pois quanto mais ela for capaz de distribuir benefícios e recompensas mais valiosas ela se torna, assim vem o interesse para que ela se torne aliada, exercendo troca de favores, visando sempre mais benefício para si próprio.

Nas organizações os colaboradores trabalham assiduamente em busca de recompensas, já os gestores influenciam a conduta dos seus liderados, utilizando como motivações diversos tipos de recompensas.

Exemplo de recompensas nas organizações:

- Aumento salarial.
- Ser promovido de cargo.
- Redução de carga horária.
- Bônus.
- Brindes.

*“O poder é como uma dama” Se você tem que dizer as pessoas que você é,
você não é!.*

Margaret Thatcher

8.4 PODER TIRANO



O significado está relacionado com opressão, crueldade e abuso de poder, baseado em governo ilegítimo, ou seja, instituído de forma ilegal, a evolução da contratação negativa do termo deu-se devido aos tiranos que abusaram do poder.

Na política o poder de um governo tirano pode ser comparado ao absolutismo, despotismo ou ditadura, esse tipo de governo pode acontecer através de uma revolução ou golpe de estado ou através de eleições democráticas, restrições à liberdade de expressão, ameaça aos opositores e outros meios de abusos na tentativa de manter o poder.

Exemplos de governos tiranos: Hitler, Fidel Castro, Saddam Hussein e Hugo Chávez.

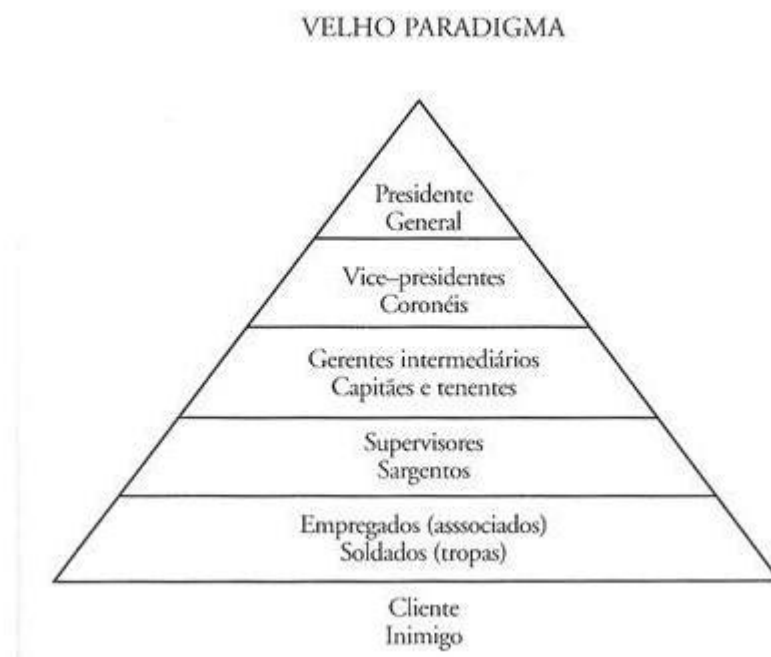
9.0 PARADIGMAS DO PODER

As empresas desde o início se prendiam as estruturas pré-determinadas pelo sistema, onde o poder era o topo da pirâmide e o restante tinha que obedecer sem questionar, o foco era agradar o chefe e não o cliente.

Seguindo um sistema repetitivo sem poder expor suas ideias e sem oportunidade de crescimento dentro das empresas, pois a sucessão do poder era de pai para filho ou pessoas influentes junto aos proprietários.

O que o dono dizia era o certo e qualquer mudança fora do sistema estabelecido era visto como uma ameaça.

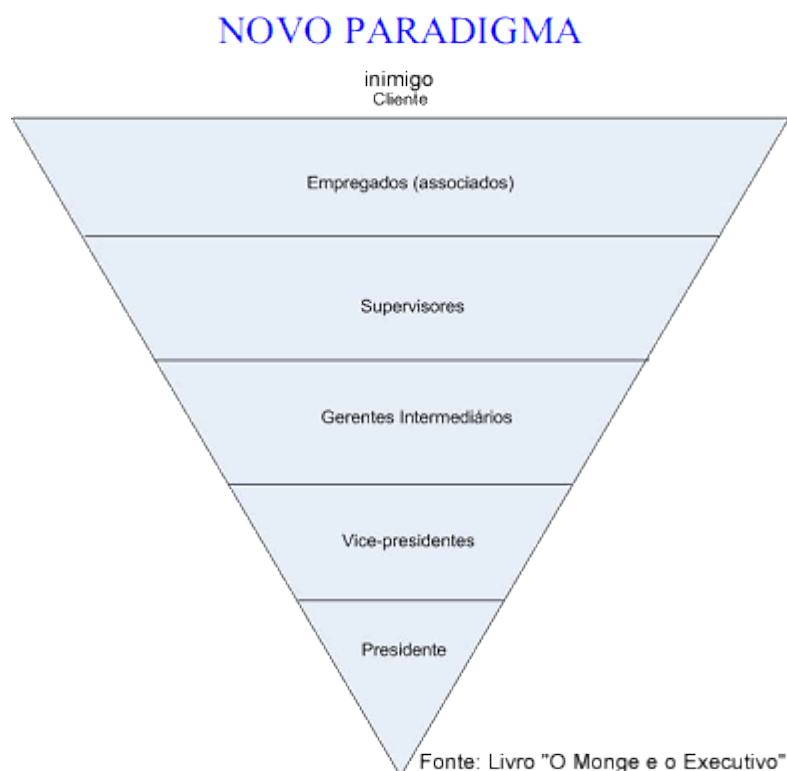
Assim os colaboradores sem capacitação e sem qualquer fonte de motivação ou inovação.



9.1 NOVO PARADIGMA

Quebrando o paradigma do poder e liderando. Atualmente a mudança de poder para liderança é visto como a quebra do paradigma que se tornou obsoleto como o poder sendo a única forma de comandar.

Hoje empresas procuram agradar os clientes e não o chefe, pois se o cliente está satisfeito o chefe está contente, pois a empresa vai bem.



10.0 OS GRANDES LÍDERES

Quando nos lembramos de um grande líder vem a nossa mente uma pessoa que soube cativar as pessoas ao seu redor influenciando-as a lutar pelos mesmos objetivos que ele acreditava ser o correto a fazer para que pudesse mudar a vida das pessoas ou até mesmo a história sem exercer força ou alguma vantagem financeira, mas apenas suas ideias motivadoras.

10.1 MARTIN LUTHER KING JR



Nasceu nos Estados Unidos no dia 15 de janeiro de 1929, foi casado teve quatro filhos, se tornou pastor da igreja batista com 19 anos, liderava movimentos em busca dos direitos negros.

Viajou para a Índia em busca de conhecimento sobre o método pacífico utilizado por Gandhi.

Ele liderou um boicote a uma empresa de autocarros de Montgomery com o intuito de se opor a discriminação racial nos transportes públicos. Ele teve apoio da população deixando de usar ônibus, esse processo demorou cerca de um ano, quando a suprema corte dos EUA declarou as exigências legais de divisão neste transporte.

Esse entre outros protestos foram de grande importância nas culturas dos americanos, podendo notar que quem preside o país atualmente é um negro.

Martin foi a pessoa mais jovem a receber o prêmio Nobel da paz, foi assinado no dia 4 de abril de 1968 aos 45 anos por James SareKay, que foi julgado e condenado a 99 anos de prisão. Trecho famoso de seu discurso. “Eu tenho um sonho. O sonho de ver meus filhos julgados pelo caráter, e não pela cor da pele”. Martin Luther King Jr.

10.2 NELSON MANDELA



Nelson Rolihlahla Mandela nasceu em 18 de junho de 1918 na cidade de Quino África do sul, formado em direito, foi presidente da África do sul entre 1994 a 1999.

Começou sua luta contra o apartheid regime de segregação racial existente na África que quer dizer “vida separada”. Como principal representante da luta pacífica contra o Apartheid mudou de ideia quando durante uma manifestação foram mortos 69 pessoas, esse dia ficou conhecido como “o massacre de Sharperville”.

Também foi comandante da CNA conhecido como “lança da nação”, foi preso em 1962 e condenado a 5 anos de prisão por incentivo a greves e viagens ao

exterior sem autorização , julgado novamente e 1964, Mandela foi condenado a prisão perpétua por planejar ações armadas.

Durante os 26 anos que ficou preso, Mandela continuou sua luta tornando símbolo contra o Apartheid e conseguindo apoio de vários seguimentos sociais e governos do mundo todo.

Em 11 de fevereiro 1990 Mandela foi libertado e em 1993 dividiu o prêmio Nobel da paz com presidente Frederik de Klerk pelo esforço de acabar com a segregação racial na África do Sul.

Em 1994, Mandela tornou se presidente da África do Sul e governou ate 1999 ao final do mandato afastou-se da politica dedicando-se a causas de várias organizações sociais em prol dos direitos humanos.

“A educação é a arma mais forte que você pode usar para mudar o mundo.”

10.3 GETÚLIO VARGAS



Getúlio Dornelles Vargas nasceu em 19/04/1889 São Borja (RS), foi o presidente que mais governou o Brasil, durante dois mandatos entre 1930 e 1945 e de 1951 a 1954.

Apesar de ser ditador foi um governo que teve investimentos que se mantem até os dias de hoje.

Criou a justiça do trabalho 1939, instituiu o salário mínimo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).Carteira profissional, semana de 48 horas e férias renumeradas.

Na infraestrutura criou a Companhia Siderúrgica Nacional (1940), Vale do Rio Doce (1942), Hidrelétrica do Vale São Francisco (1945), IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

No seu segundo mandato criou a Petrobrás. Em agosto de 1954, Vargas se suicidou com um tiro no peito deixando uma carta com a frase “Deixo a vida para entrar na História.”

Até hoje sua morte gera polêmica, pois seus últimos dias de governo foram marcados por pressão política, da imprensa e dos militares.

10.4 JESUS CRISTO



Jesus cristo foi um grande líder lembrado em seu estilo de liderar até os dias de hoje. Em seu modo de liderar ele nos deixou bem claro que a influência e a liderança é constituída não apenas em ser servido, mas na arte de saber servir seus liderados. Jesus não prometia que seus liderados poderiam conseguir o objetivo, mas afirmava que eles seriam capazes de fazer se confiassem em si mesmos.

Ele buscava incentivar cada um de seus liderados a buscarem e desenvolverem em si o melhor de cada um para direcionar suas habilidades na área em que eles poderiam dar o seu melhor.

Alguns exemplos que podemos nos espelhar nele:

- Ele foi fiel a sua missão e não desviou dela.
- Ele acreditava em si mesmo, foi uma das pessoas mais confiantes que já existiu.
- Importava-se com seus liderados e com todos que lhe cercavam.
- Ele inspirava as pessoas a se comprometer e dar o melhor de si.
- Mesmo sendo traído não desistiu de sua missão.

São muitas as características que torna Jesus Cristo um líder a ser seguido por séculos.

Jesus mostra que liderar não é estar só como diz a expressão “liderar é estar só no topo”, mas ele mostra que o verdadeiro líder está onde as pessoas estão e é uma inspiração para alcançar o objetivo.

11.0 PESQUISA DE MERCADO

Liderança e Poder – A pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de identificar, se as empresas nos dias de hoje possuem pessoas que exerce poder ou a liderança que é o perfil que as empresas buscam em seus quadros.

Público Alvo- Estudantes da escola SENAI- Jundiaí

Desenvolvimentos da Pesquisa: Quantitativa

Universo: Escola SENAI CONDE ALEXANDRE SICILIANO – JUNDIAÍ -- SP

Amostra: 200 estudantes

12.0 QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

1º Faixa etária

☐ 16 á 20 anos ☐ 20 á 25 anos ☐ 25 á 30 anos ☐ 30 anos ou mais

2º Sexo

☐ masculino ☐ feminino

3º O seu gestor é um líder ou uma pessoa que exerce o poder?

☐ Liderança ☐ Poder

4º O que mais motiva o seu trabalho, a liderança ou poder?

☐ Liderança ☐ Poder

5º Na sua vida pessoal você exerce liderança ou poder?

☐ Liderança ☐ Poder

6º Seu gestor te motiva no seu trabalho?

☐ Sim ☐ Não

7º O gestor da sua empresa transmite confiança aos colaboradores?

☐ Sim ☐ Não

8º Você considera seu gestor um bom líder?

☐ Sim ☐ Não

8º O seu gestor da Feedback positivo aos colaboradores?

() Sim () Não

9º A empresa que você trabalha há planos de carreira?

() Sim () Não

10º Você acha que o seu gestor esta capacitado para a função que exerce?

() Sim () Não

11º Avalie seu gestor com uma nota de 0 a 10

() Nota

13.0 RESULTADOS DA PESQUISA

1º Faixa etária

(36) 16 á 20 anos (47) 20 á 25 anos (40) 25 á 30 anos (68) 30 anos ou mais

2º Sexo

(160) masculino (31) feminino

3º O seu gestor é um líder ou uma pessoa que exerce o poder?

(141) Liderança (50) Poder

4º O que mais motiva o seu trabalho, a liderança ou poder?

(177) Liderança (14) Poder

5º Na sua vida pessoal você exerce liderança ou poder?

(176) Liderança (15) Poder

6º Seu gestor te motiva no seu trabalho?

(120) Sim (71) Não

7º O gestor da sua empresa transmite confiança aos colaboradores?

(120) Sim (71) Não

8º Você considera seu gestor um bom líder?

(114) Sim (77) Não

9º O seu gestor da Feedback positivo aos colaboradores?

(116) Sim (75) Não

10º A empresa que você trabalha há planos de carreira?

(125) Sim (66) Não

11º Você acha que o seu gestor esta capacitado para a função que exerce?

(121) Sim (70) Não

12º Avalie seu gestor com uma nota de 0 a 10

(5) Nota 01

(1) Nota 02

(4) Nota 03

(10) Nota 04

(26) Nota 05

(19) Nota 06

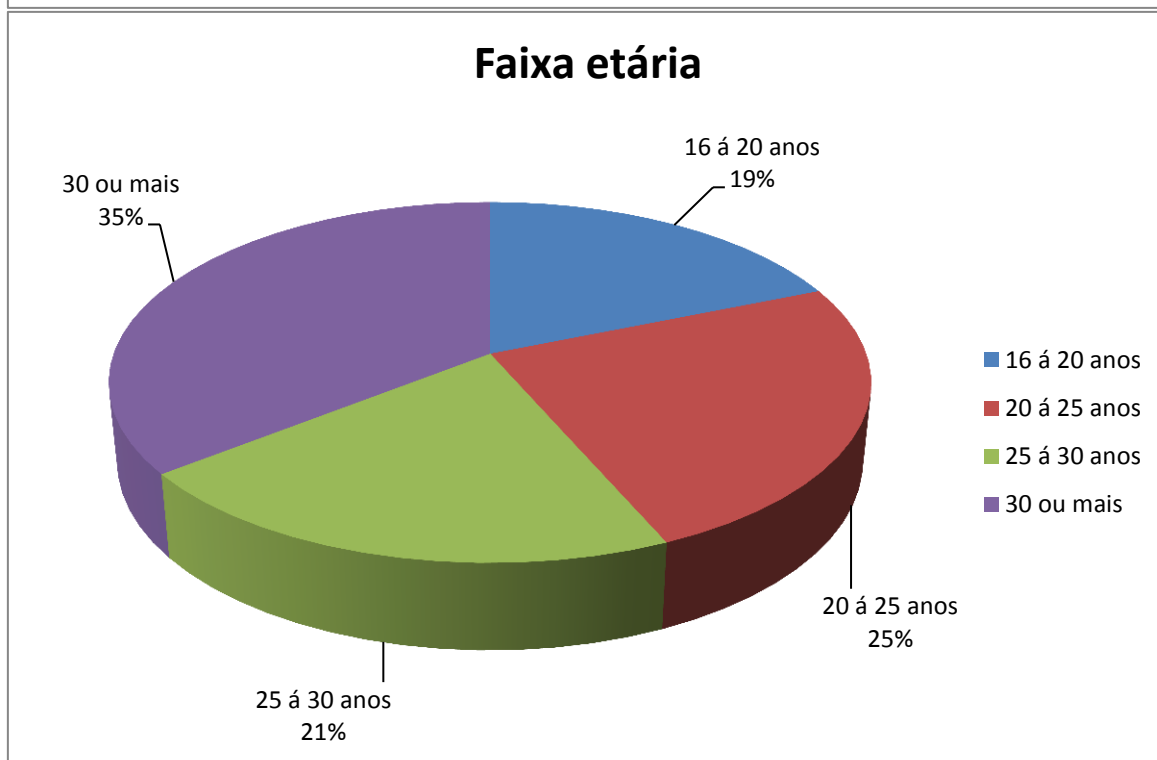
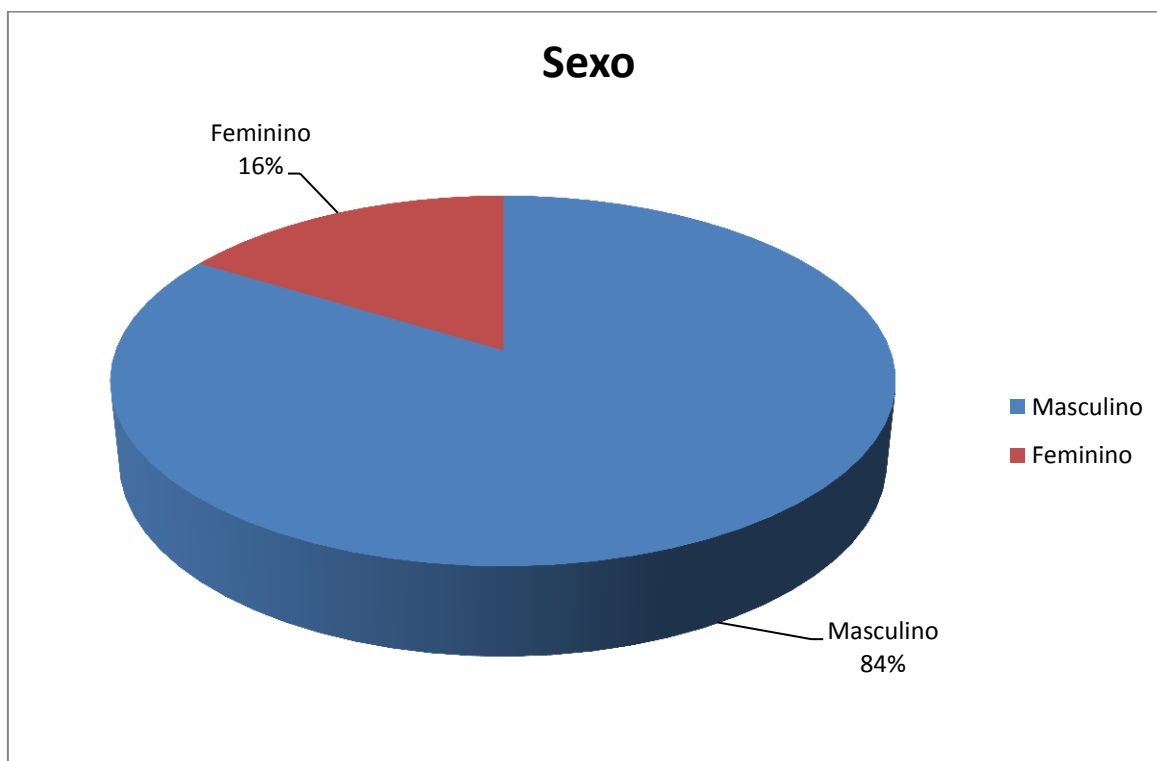
(30) Nota 07

(53) Nota 08

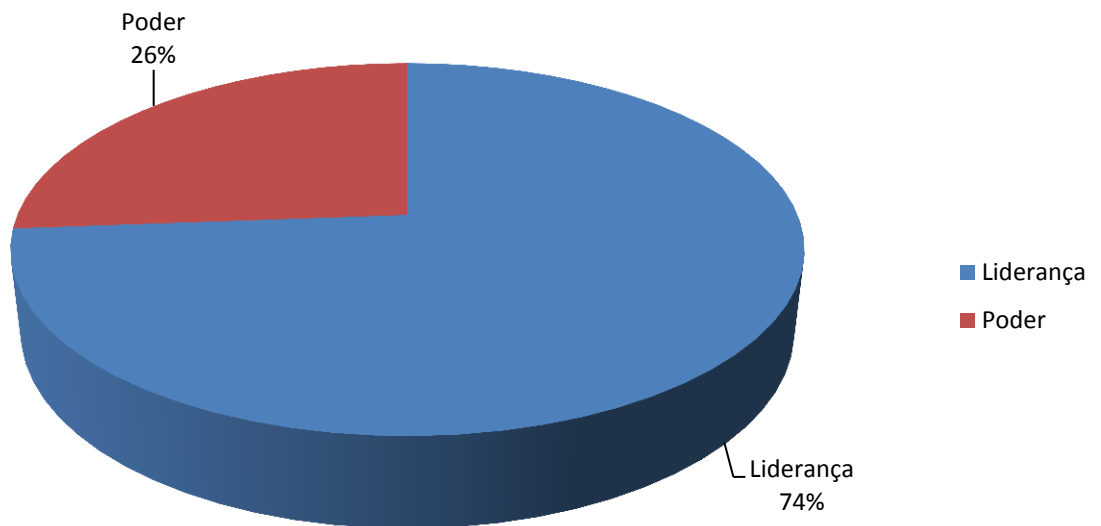
(30) Nota 09

(13) Nota 10

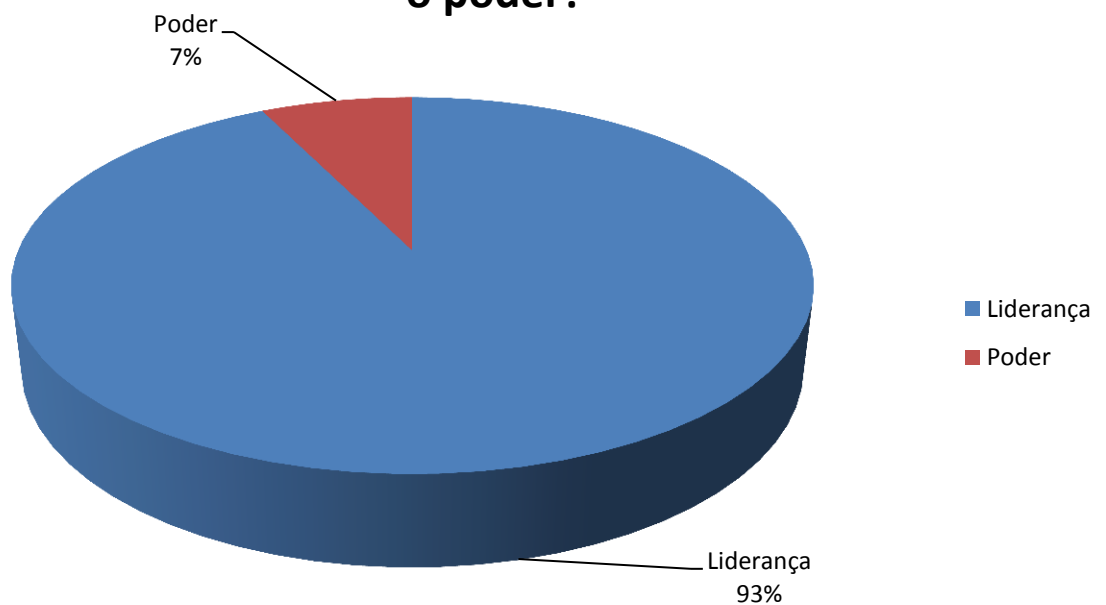
14.0 PESQUISA REPRESENTADAS EM GRÁFICOS



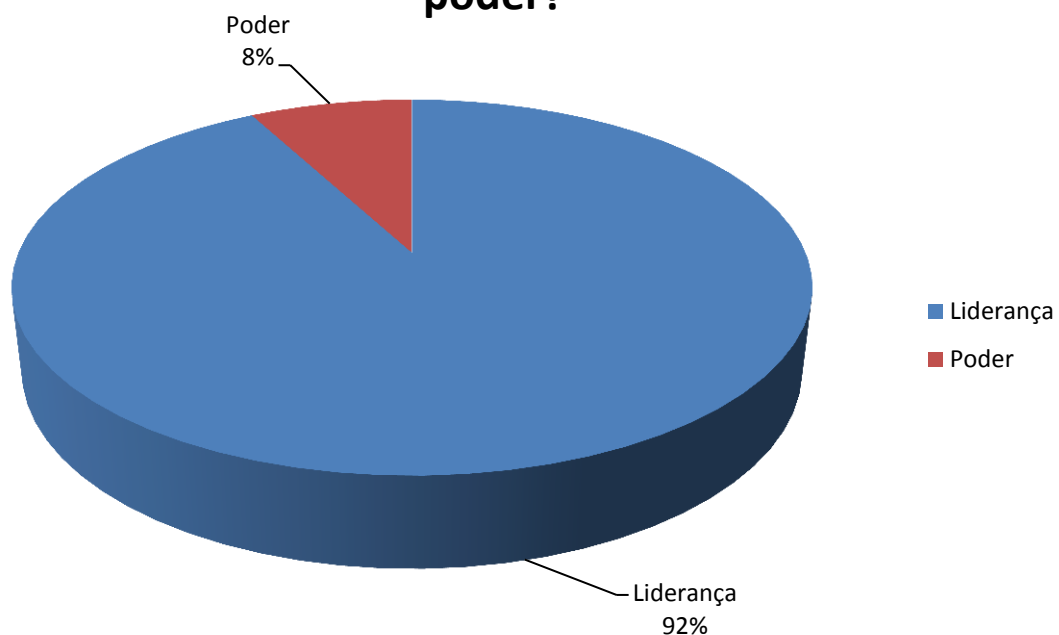
O seu gestor é um líder ou uma pessoa que exerce o poder?



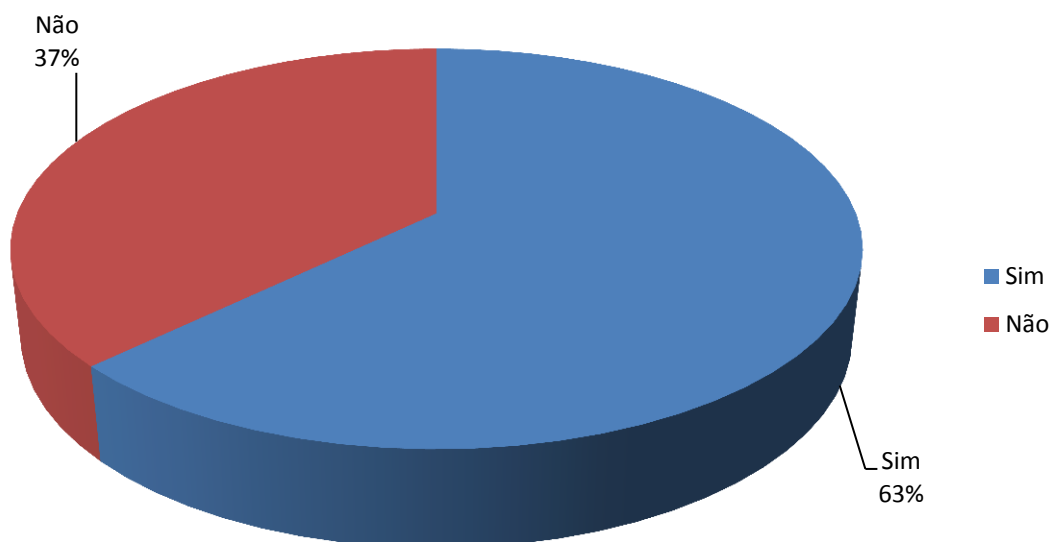
O que mais motiva o seu trabalho, a liderança ou o poder?



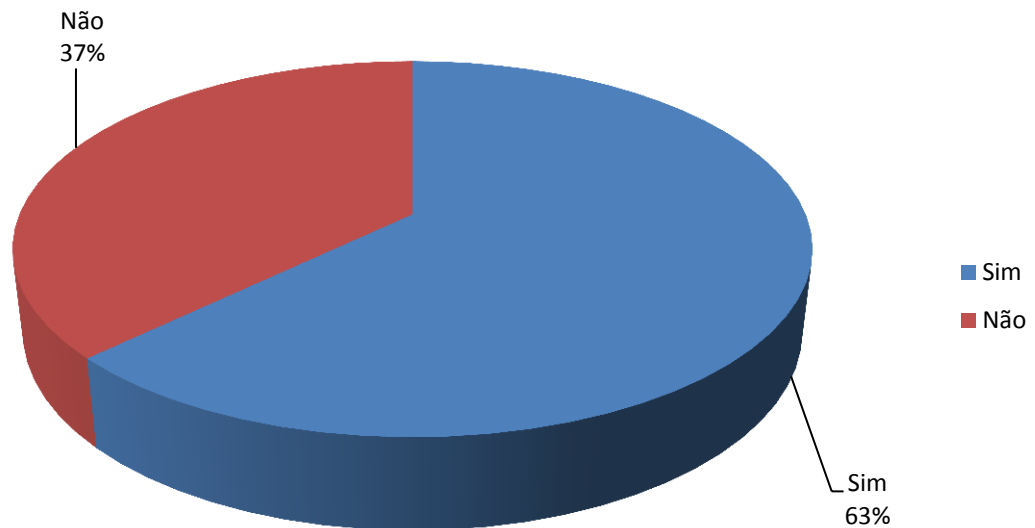
Na sua vida pessoal você exerce liderança ou poder?



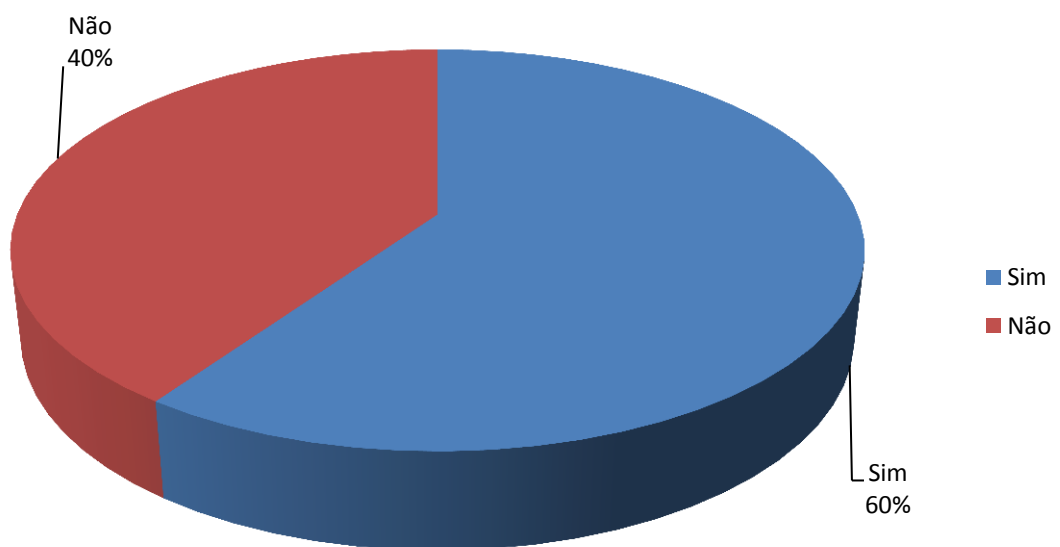
Seu gestor te motiva no seu trabalho?



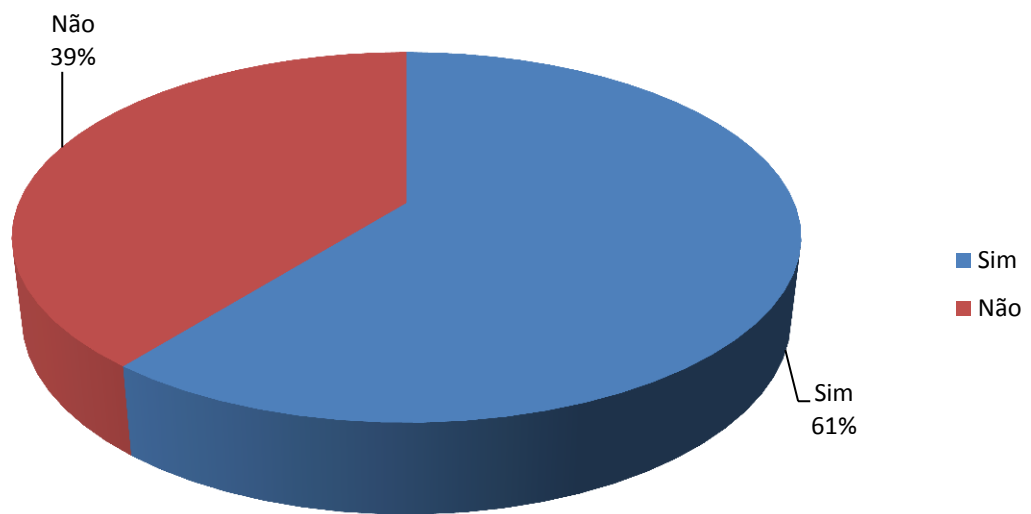
O gestor da sua empresa transmite confiança aos colaboradores?



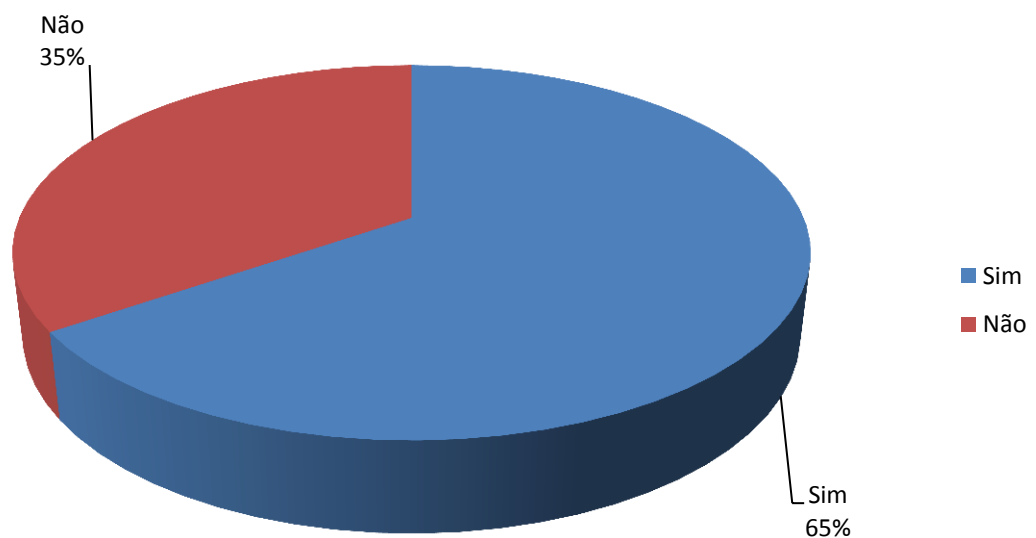
Você considera seu gestor um bom líder?



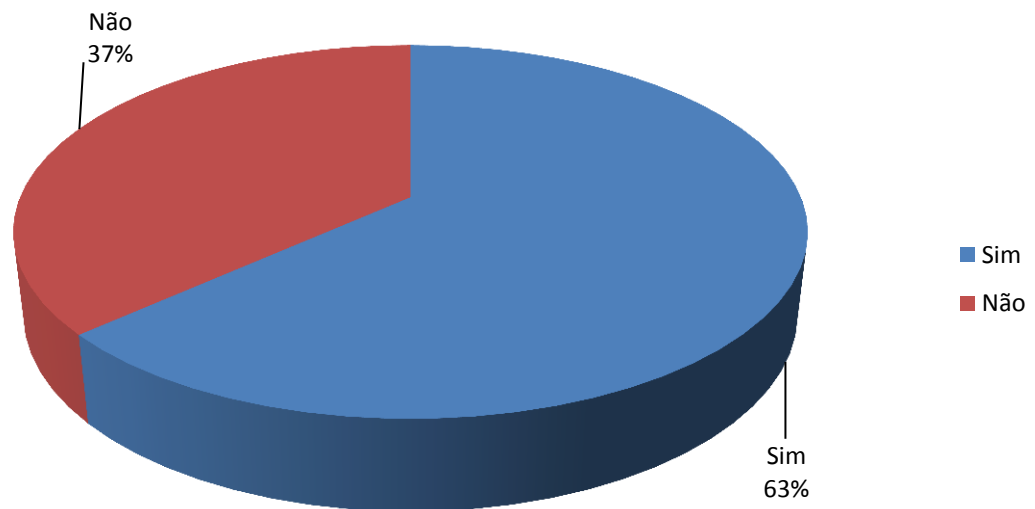
O seu gestor da feedback positivo aos colaboradores?



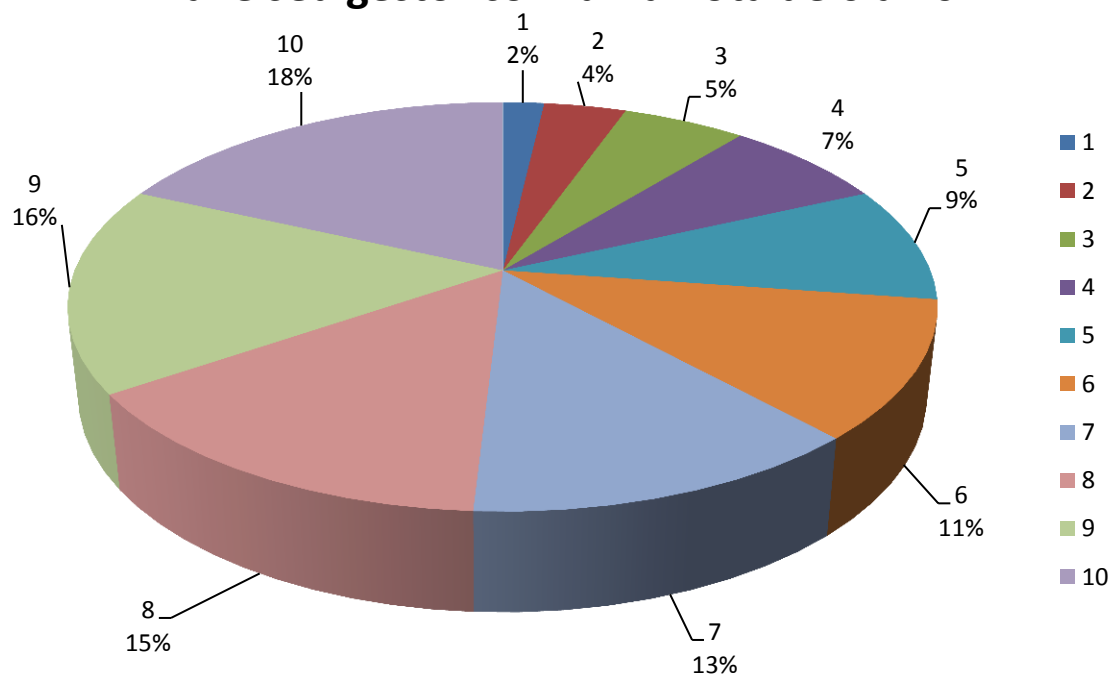
A empresa em que você trabalha há planos de carreira?



Você acha que seu gestor está capacitado para a função que exerce?



Avalie seu gestor com uma nota de 0 á 10



15.0 AVALIAÇÃO

De acordo com a pesquisa, percebemos que o poder tem perdido espaço nas empresas, pois as mesmas buscam um perfil de liderança que exerça influência positiva aos seus colaboradores.

O que faz com que cada colaborador desenvolva o melhor em sua função alcançando os objetivos de forma rápida e satisfatória para ambas as partes.

16.0 CONCLUSÃO

Após a elaboração deste trabalho e de todas as pesquisas, chegamos a conclusão de que o poder que por muito tempo era visto como essencial em uma organização para que pudesse obter resultados e controlar os colaboradores foi perdendo espaço.

E hoje as organizações buscam líderes capazes de influenciar seus colaboradores para chegarem ao objetivo comum com satisfação e desempenhando o melhor de cada um.

Concluindo que essa maneira de se liderar tem sido a melhor forma de manter a satisfação das organizações e dos colaboradores.

17.0 BIBLIOGRAFIAS

www.googleweblight.com/liderançaeficaz

www.nippobrasil.com.br

<http://www.oglobo.globo.com>

<http://pt.wikipedia.org/wiki/executivo>

http://pensador.uol.com.br/martin_luther_king/biografia

www.portalcmc.com.br

www.profcordella.com.br

http://saltitandocomaspalavras.blogspot.com.br/2013/martin_luther_king_jr_um_exemplo_de_vida.htm

www.significados.com

www.webprofessores.com/novo/artigos/ver_artigo.php?cod_art=235

Livro: O monge e o executivo