

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

AMANDA BEATRIZ PEREIRA RAMOS

NATHALIA CRISTINA DA SILVA

PRISCILA SOUZA DO CARMO

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/2021

AMANDA BEATRIZ PEREIRA RAMOS

NATHALIA CRISTINA DA SILVA

PRISCILA SOUZA DO CARMO

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo apresentado ao centro universitário brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Recursos Humanos. Professor Orientador: Diego Leonel

RECIFE/2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

R175i Ramos, Amanda Beatriz Pereira
A importância da liderança e motivação nas organizações / Amanda
Beatriz Pereira Ramos, Nathália Cristina da Silva, Priscila Souza do Carmo.
Recife: O Autor, 2021.
20 p.

Orientador(a): Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos
Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Motivação. 3. Líder. 4. Equipe. I. Silva, Nathália
Cristina da. II. Carmo, Priscila Souza do. III. Centro Universitário Brasileiro
- UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, pois sem ele eu não estaria aqui, e também aos meus pais e ao meu irmão que sempre me apoiaram em minhas decisões, fazendo com que eu desse continuidade com o curso e não desisti, mesmo diante das adversidades, aos professores que me orientaram, e sempre estiveram dispostos a ajudar e a contribuir com o melhor aprendizado e também as minhas colegas do grupo, Nathalia e Priscila que se dedicaram ao máximo para que esse trabalho fosse finalizado.

Amanda Beatriz Pereira Ramos

Primeiramente quero agradecer a Deus por ter me dado saúde, força e coragem para ir em busca dos meus objetivos, principalmente nesse cenário mundial tão caótico que foi esses últimos dois anos, quero agradecer também ao meu orientador Diego Leonel Por todo apoio e ensinamentos, ao meu esposo Lindberg Rodrigues que sempre esteve ao meu lado, não só me apoiando financeiramente, mas também emocionalmente, aos meus pais que sempre me motivaram a seguir em frente, também quero agradecer as minhas colegas de curso Amanda e Priscila pelo empenho e dedicação durante todo esse projeto.

Nathalia Cristina da Silva

Agradeço primeiramente a Deus, por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos ao longo deste curso. Ao meu orientador Diego Leonel, Á todos os meus professores nesses dois anos, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicado, aos quais sem nomear terão os meus eternos agradecimentos. Á minha mãe, ao meu esposo e a minha sogra que sempre me ajudaram além de financeiramente, me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam minha ausência enquanto me dedicava a esse trabalho, agradeço também as minhas colegas de equipe Nathalia e Amanda pois sozinha a conclusão deste trabalho seria praticamente impossível.

Priscila Souza do Carmo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS.....	12
3.1. LIDERANÇA.....	13
3.1.1. LÍDER AUTOCRÁTICO.....	14
3.1.2. LÍDER DEMOCRÁTICO.....	15
3.2. MOTIVAÇÃO.....	16
3.3. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	17
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
REFERÊNCIAS.....	19

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre”
(Paulo Freire)

“Só se pode alcançar um grande êxito
Quando nos mantemos fiéis a nós
Mesmos”

(Friedrich Nietzsche)

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Amanda Beatriz Pereira Ramos

Nathalia Cristina da Silva

Priscila Souza do Carmo

Professor: Diego Leonel

RESUMO: Devido as constantes mudanças no mercado de trabalho, o aumento da competitividade, o fenômeno da globalização e sua busca por melhores resultados, a liderança e a motivação são vistas como ferramentas adotadas pelas organizações, como o objetivo de identificar seus talentos e extrair o melhor de cada um, fazendo com que as equipes consigam melhores resultados para a empresa. O maior objetivo é identificar a liderança e a motivação no ambiente organizacional e a influência do líder no comportamento dos membros de sua equipe. Assim, concluiremos que o líder tem grande influência e poder de persuasão sobre seus liderados, contribuindo para que a equipe chegue nos melhores resultados.

Palavras-chave: Liderança, motivação, líder e equipe

RESUME

Constant changes in the labor market, increasing response, the phenomenon of globalization and its search for the best results, leadership and motivation are seen as tools adopted by associations, with the aim of identifying their talents and extracting the best from each. one, making the teams achieve the best results for the company. The main objective is to identify a leadership and motivation in the organizational environment and the leader's influence on the behavior of his team members. Thus, we conquered that the leader has great influence and persuasion power over his followers, contributing for the team to achieve the best results.

Keywords: Leadership, motivation, leader and team

1 INTRODUÇÃO

As organizações estão sofrendo mudanças constantes, com o avanço da tecnologia as pessoas estão cada vez mais ligadas ao seu ambiente de trabalho. Para que se tenha bons funcionários é preciso existir a liderança e a motivação nas organizações. Um funcionário desmotivado terá um desempenho negativo em seu trabalho, podendo causar problemas para a organização. Por isso, as organizações precisam de líderes que resolvam problemas em equipe e motivem os colaboradores visando assim resultados positivos.

Segundo Maximiano (2000), “a liderança é a realização de uma meta por meio da direção e dos colaboradores.”

Diante do competitivo mercado atual, é imprescindível que se mantenha a motivação dos seus colaboradores. Um bom relacionamento entre líderes e funcionários é essencial para se obter um ambiente de trabalho harmônico e produtivo.

A motivação dos colaboradores se torna um fator determinante para a sobrevivência da organização e é um desafio enfrentado diariamente pelos gestores. Os colaboradores são motivados acima de tudo pela exaltação da qualidade de seu trabalho e pelas relações da equipe que dão o suporte necessário.

No processo de motivação no ambiente de trabalho é importante identificar quais funcionários exercem melhor desempenho em suas atividades. É estratégico dialogar com os líderes de cada equipe, buscando impedir que os profissionais que merecem motivação passem despercebidos. Implementando as estratégias e checando seus resultados, os líderes reconhecem as oportunidades para promover a motivação no ambiente de trabalho, obtendo mais segurança e habilidades na prática das ações. Seja o reconhecimento feito por cartas, e-mails ou realização pessoal, vale ressaltar que um liderado motivado entrega bons resultados se trabalha com mais alegria.

Sendo assim, foram feitas buscas para obter a resposta para o seguinte tema: Como o líder pode influenciar no aumento da produtividade de seus funcionários?

A presente pesquisa tem por objetivo mostrar a importância do líder e sua motivação para com sua equipe no ambiente de trabalho, contribuindo para o aumento da produtividade. Busca-se discutir o papel do líder no desempenho da sua equipe e a capacidade de motivar seus liderados. Envolverá também o conceito de motivação e como as organizações satisfazem as necessidades de seus colaboradores.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO:

O presente estudo é caracterizado como uma revisão de literatura que segundo Marconi e Lakatos (2008), a pesquisa bibliográfica, ou fontes secundárias, engloba a bibliografia já existente no tema, e ao agrupar aspectos pertinentes a um determinado foco, traduz-se em fonte para outros pesquisadores. Por isso deve ser tomada pública em obras especializadas, sejam revistas, livros periódicos, além de divulgada em comunicações acadêmicas. A revisão bibliográfica possibilita, portanto, que o pesquisador tenha contato com aquilo que já foi escrito sobre a temática de seu interesse, conscientizando-o quanto ao estudo da arte da questão.

3 RESULTADOS:

O primeiro resultado desse trabalho foi sobre a liderança, onde foi pesquisado se as pessoas sabiam qual era a função de um líder. De acordo com o site meon, de 130 pessoas, 47,7% responderam que não sabiam e 62,3% responderam que sabiam. Analisando esse cenário, apesar de serem minoria, as pessoas que não sabem a função do líder, podem acabar tendo um desempenho inferior comparado aos que sabem, pois, não terão consciência em como o líder poderá os ajudar e os ensinar a tomar boas decisões.

3.1. LIDERANÇA

Segundo a etimologia das palavras, liderar tem origem no inglês *leader*, guia, chefe, do inglês arcaico *laedan*, guiar, chefiar.

Nos dias atuais a liderança é vista como um fator essencial e decisivo para as organizações, como forma de alavancar a produtividade e assim gerar resultados positivos. Mas, para que isso aconteça o líder tem papel fundamental no direcionamento das atividades de sua equipe.

Conforme afirma Robbins (2007), “liderança é a capacidade de influenciar um grupo para o alcance de objetivos e metas”. Maximiano, explica que:

A liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa exerce, quando é responsável pelo desempenho de um grupo. Os líderes são essenciais para o desempenho, crescimento e gerenciamento de equipes dentro de uma organização, (MAXIMIANO, 2000).

Portanto, liderança é a habilidade que o líder possui em conduzir um grupo de pessoas na execução de tarefas de uma forma voluntária, para o alcance dos objetivos da organização e da equipe.

3.2 TEORIAS DA LIDERANÇA

Existem vários conceitos de liderança com visões e pensamentos diferentes, que serão abordados nos tópicos seguintes.

4. Teoria dos traços da personalidade

Segundo Robbins (2000), esta “teoria da liderança diferenciam líderes de não líderes com base nas qualidades e características pessoais”.

O fato de o indivíduo apresentar determinados traços e ser considerado um líder pelos demais não significa, necessariamente, que ele será bem sucedido em liderar um grupo para o alcance dos objetivos, (ROBBINS, 2002, p.260).

Sendo assim, essa teoria vê a liderança como algo nato ao indivíduo, ou seja, a pessoa já nasce líder. É uma combinação de aspectos físicos e intelectuais não havendo a possibilidade de desenvolvimento pessoal.

4.1. Teoria sobre o estilo de liderança

São teorias que estudam a liderança em termos de estilos de comportamentos do líder em relação aos seus subordinados, (CHIAVENATO, 2004, p. 124).

Para Chiavenato (1997), o “líder deve utilizar os três estilos de liderança, Autocrática, Democrática e Liberal de acordo com as pessoas, com a situação e com a tarefa a ser executada, como, mandam e cumprem ordens, como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão e delega algumas funções na realização das tarefas a serem executadas pelos colaboradores”.

Segundo Bergamini (1994, p.36), a liderança e seus traços constituem como: “conjuntos de comportamentos que pudessem configurar aquilo que passa a ser chamado de habilidades de liderança”.

Segundo Chiavenato (2003) as teorias sobre estilos de liderança são teorias que estudam a liderança em termos de estilos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados. A abordagem dos estilos de liderança se refere àquilo que o líder faz, isto é, o seu estilo de comportamento para liderar.

O que é liderança? A liderança serve para motivar, influenciar e capacitar as pessoas a contribuírem para a eficácia e o sucesso das organizações das quais são membros. Os líderes motivam os outros através da persuasão e outros tipos de influência como habilidades de comunicação, recompensas e outros recursos para estimular a coletividade e conquistar objetivos desafiadores.

Portanto, liderança é a habilidade que o líder possui em conduzir um grupo de pessoas na execução de tarefas de uma forma voluntária, para o alcance dos objetivos da organização e da equipe.

Quando se fala em um ambiente de negócios, é preciso ter em mente que existem vários tipos de liderança. É importante entender qual é o seu estilo de liderança e como ele beneficia ou prejudica a empresa. A seguir veremos os três principais tipos de liderança e suas vantagens e desvantagens.

Líder Autocrático: É o clássico chefe. Ele é quem toma todas as decisões e sua equipe apenas segue seu comando.

Vantagens: Traz agilidade para tomada de decisão

O controle dos processos fica na mão do gestor

Os colaboradores podem produzir mais quando o líder está por perto.

Desvantagens: Na ausência do gestor os colaboradores podem produzir menos.

O líder passa a ser visto como um ditador.

Os colaboradores não contribuem com ideias.

Líder Democrático: Os líderes democráticos são fãs da participação da sua equipe. Eles gostam de receber sugestões dos liderados e além disso, gestores com tal perfil são muito preocupados com a satisfação e o bem-estar da equipe.

Vantagens: Existe interação entre líder e equipe.

A colaboração do time é valorizada.

A equipe se compromete mais com seus projetos.

Desvantagens: A tomada de decisão pode ser lenta, já que várias pessoas participam do processo.

Algumas tarefas ou processos podem ficar sem controle por falta de alguém que possa assumir a direção do projeto.

Líder liberal: O líder liberal segue um tipo de liderança mais voltado para a delegação de tarefas. Ele entende que a equipe já é madura e não depende tanto de orientações.

Vantagens: Os membros da equipe são livres para tomar decisões, o que acelera a entrega dos projetos.

Os líderes confiam em seus liderados e isso motiva.

Desvantagens: Baixa produtividade devido à falta de instrução.

Desorientação dos colaboradores pois eles podem se sentir perdidos sem saber o que fazer.

Individualismo, as pessoas da equipe tendem a isso e perdem o respeito pelo líder.

Na prática o líder utiliza os três processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada. O líder tanto manda cumprir ordens, como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão, como sugere a maneira

de realizar certas tarefas: ele utiliza a liderança autocrática, democrática e liberal. O desafio da liderança é saber quando aplicar qual estilo, com quem e em circunstâncias e atividades.

3.2. MOTIVAÇÃO

A motivação para o trabalho é o conjunto de forças internas que fazem com que os funcionários escolham determinado curso de ação e adotem certos comportamentos. A motivação também exige a descoberta e o entendimento das necessidades e dos desejos dos funcionários. Serão motivados quando possuírem metas clara a serem alcançadas. (John W. News trom).

Para Chiavenato (1999), a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. A motivação depende da direção, força e intensidade do comportamento, duração e persistência.

A motivação existe dentro das pessoas e se dinamiza através das necessidades humanas. Todas as pessoas têm suas necessidades próprias que podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais ou motivos. Certas necessidades são basicamente semelhantes quanto á maneira pela qual fazem as pessoas organizarem seu comportamento para obter sucesso.

2. FORÇAS MOTRIZES DA MOTIVAÇÃO

As forças motrizes são desenvolvidas de acordo com o ambiente cultural onde as pessoas vivem. De acordo com a pesquisa de David C. McClelland, ele desenvolveu um esquema de classificação que salientava três forças motrizes. Seus estudos mostraram que as forças motrizes refletem os elementos da cultura onde as pessoas foram criadas, como famílias, igrejas e escolas.

McClellan, psicólogo americano, defendia que as nossas motivações são inconscientes, ou seja, se formos investigar os nossos motivos últimos, nem sempre vamos saber por que fazemos as coisas que fazemos. Avaliando especialmente candidatos e trabalhadores em empresas e indústrias, McClelland chegou à conclusão de existem 3 tipos de motivação:

14

1 Realização: Motivação para conquistar objetivos e seguir em frente. Afiliação: Motivação para se relacionar de forma eficaz com as pessoas. Poder: Motivação para influenciar as pessoas e as situações.

2.1 MOTIVAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO

A motivação para a realização é a força que move algumas pessoas a buscar seus objetivos. Pessoas motivadas para a realização, tendem a seguir estratégias peculiares de comportamento por toda a vida. Os motivados para a realização preferem tarefas, atividades ou desafios que lhes proporcionem feedback direto e imediato, ou seja, a avaliação dos resultados de seu desempenho.

O trabalho é, em si mesmo, a fonte e a origem da motivação para a realização. O desafio, portanto, é como desenvolver tarefas em si mesmas motivadoras, que ensejem o sentido de realização e de reconhecimentos das pessoas que as executam.

Características deste motivador dominante:

- Gosta de definir e realizar metas desafiadoras;
- Assume riscos calculados para atingir seus objetivos;
- Gosta de receber feedback sobre seu progresso e conquistas; • Muitas vezes gosta de trabalhar sozinho.

2.2 MOTIVAÇÃO PARA A AFILIAÇÃO

A motivação para a afiliação é o desejo de relacionar-se com as pessoas em uma base social. As pessoas orientadas para a realização, trabalham mais intensamente quando seus supervisores lhes proporcionam avaliações detalhadas de seu comportamento no trabalho. As pessoas deste grupo tendem a aderir às normas do local de trabalho. Elas normalmente não mudam as normas do local de trabalho por medo da rejeição. Procuram trabalhar em grupos, criando relacionamentos amigáveis e duradouros. Elas desejam ser apreciadas pelos outros, por isso preferem colaborar com os outros ao invés de competir com eles.

Características deste motivador dominante:

- Quer pertencer ao grupo;
- Quer ser amado pelas pessoas;
- Concorda com o que o grupo quer fazer;
- Favorece a colaboração sobre a concorrência; • não gosta de alto risco ou incerteza.

2.3 MOTIVAÇÃO PARA O PODER

15

A motivação para o poder é o desejo de influenciar pessoas, assumir o controle e modificar situações. As pessoas motivadas pelo poder querem criar um impacto sobre suas organizações e estão dispostas a aceitar riscos envolvidos nesse processo. A competição os motiva e eles gostam de ganhar com seus argumentos.

Pessoas motivadas por poder são frequentemente divididos em dois grupos: pessoal e institucional. As pessoas com desejo de poder pessoal querem controlar os outros,

enquanto as pessoas com predominância de poder institucional gostam de organizar os esforços de uma equipe para promover os objetivos da empresa.

Características deste motivador dominante: • quer controlar e influenciar os outros;

• Gosta de ganhar nos argumentos;

• Gosta de competição e conquistas; • Gosta de status e reconhecimento.

3. A APLICAÇÃO GERENCIAL DAS FORÇAS MOTRIZES DA MOTIVAÇÃO

O conhecimento das diferenças das forças motrizes motivacionais exige que os gerentes pensem de forma contingencial e compreendam as atitudes de cada funcionário. Desse modo, o supervisor comunica-se com cada funcionário de acordo com suas necessidades particulares. Embora diversos testes possam ser utilizados para identificar as características mais marcantes das motivações dos funcionários, a observação direta dos seus comportamentos é um dos melhores métodos para se determinar a que eles responderão.

3.3. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações são constituídas por pessoas, com sentimentos e motivos racionais diferentes, sujeitos às forças do ambiente que influenciam a motivação, os relacionamentos e a liderança, entre outras dinâmicas que motivam o comportamento do ser humano e do grupo onde ele se situa.

Portanto, a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas. O administrador precisa conhecer motivação humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

liderança é o processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou de um grupo para a consecução de um objetivo numa dada situação. É um processo do líder, do liderado e de variáveis situacionais (Bartlett & Ghoshal, 1997).

A liderança é uma forma de influência. A influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional. Chiavenato (1999).

O termo liderança, na sua forma infinitiva, vem do inglês to lead, cujo significado propõe “conduzir, dirigir, guiar, comandar, persuadir, encaminhar, encabeçar, capitanear, atravessar”. Há uma forte ligação com a palavra decere, procedente do latim, cuja tradução para o português sugere a palavra conduzir.

Reportando-se a essa questão, vale ressaltar que não se pode pensar em significados etimológicos sem falar-se também nos conceitos estruturados de estudiosos da área. Nesse contexto, vale mencionar o conceito de Liderança enfatizado pelo teórico Amaru Maximiano (TGA, Atlas 2009, p. 194) que supõe ser a Liderança “um processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas”

Para Chiavenato a Liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas como um todo, seja em cada um de seus departamentos. Ela é necessária em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar. (Idalberto Chiavenato, 2004, p. 100). Existem novos conceitos e mais atuais sobre Liderança, contudo estes conceitos são clássicos e vários outros autores de nível global utilizam conceitos semelhantes para definir o tema em questão.

O líder exerce influência no seu grupo para que façam o que ele deseja, conduzindo-os na direção que sozinhas não seguiriam, deve mostrar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal, incentivar, mostrar que é possível, colocar a equipe em condições de avançar e também aprender com os erros.

A responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder. E isso significa mais do que apenas ajudá-las a adquirir habilidades profissionais. Os melhores líderes ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação à vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais. Os líderes potencializam os liderados. E isso é muito importante, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização. (MAXVEL, 2008, p. 96).

Robbins (1998, p. 46) afirma que a motivação é definida como sendo “a vontade de empregar altos níveis de esforço em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo”. O elemento esforço é uma medida de intensidade.

Quando alguém está motivado, se esforça mais. Porém, níveis altos de esforço não têm a probabilidade de levar a resultados favoráveis de desempenho no trabalho a não ser que o esforço esteja canalizado numa direção que beneficie a organização. Portanto, se deve considerar a qualidade do esforço, bem como sua intensidade. O esforço que é direcionado e coerente com as metas da organização é o tipo de esforço que vai se buscar. Finalmente, a motivação será tratada como um processo de satisfação de necessidades.

17

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Com o estudo percebeu-se que na prática, a motivação e a busca de respostas a respeito do comportamento humano são muito complexas, porque cada caso é um caso, onde somos seres humanos e não máquinas, cada um possui personalidade própria e tem o seu “motivo de ação”. O ser humano é insaciável, quer sempre mais

e os desejos podem mudar com o passar do tempo. O ideal é cada pessoa desenvolver dentro de si a automotivação, mas o papel do líder nesse processo é importante, porque a partir do momento que conhece sua equipe e suas pessoas, tem a possibilidade de exercer com mais facilidade seu papel: provocar um novo ânimo, conquistar a confiança do seu liderado, levando-os onde não poderiam ir sozinhos, inspirá-los a fazer aquilo que se acham incapazes de realizar, tornar-se um “espelho”, exemplo, provocar o esforço e persistência, buscando o comprometimento para atingir os resultados. São muitas as habilidades que o líder deve desenvolver para ter sucesso e o comprometimento da sua equipe. O aperfeiçoamento acontece diariamente quando busca o crescimento e atenta às mudanças que ocorrem. As habilidades citadas neste estudo sugerem uma caminhada junto com os funcionários para entendê-los melhor e facilitar a motivação. Alguns outros aspectos estão voltados especificamente para a pessoa do líder, que deve demonstrar poder e coragem, mas também humildade e confiança. Também vale mencionar que poucos líderes chegam ao topo sozinhos, sem contar com ajuda de outras pessoas. É com alegria que o líder deve estender a mão e puxar os outros para o alto onde juntos poderão seguir em frente, conduzindo-os a alturas que nunca sonharam alcançar, esse é o verdadeiro espírito de equipe. Maxwell (2008, p.17) argumenta que “os bons líderes levam outros consigo para o topo. Promover a ascensão de outros é requisito fundamental para a liderança eficaz agindo dessa forma, o líder só tem a ganhar, porque as pessoas têm mais interesse em trabalhar para alguém que as ajuda a atingir o sucesso. Além disso, o líder ganha muita credibilidade porque potencializa e agrega valor à equipe, deixando de lado sentimentos como a insegurança e o ciúme. A motivação se torna consequência dentro de uma equipe quando o líder por meio das suas características executa seu papel de forma eficiente, fazendo com que todos ao seu redor devido à convivência, comecem a adotar a postura similar podendo vir a se tornarem líderes desenvolvendo as habilidades que lhe são atribuídas. Portanto, um líder só pode ser bem-sucedido se contar com uma boa equipe e atualmente, esse é um dos maiores desafios. Para conseguir o comprometimento e a excelência nas tarefas desenvolvidas pelos colaboradores, precisa ter conhecimento da motivação humana para inspirar e possibilitar um constante aperfeiçoamento e treinamento para melhorar o desempenho dos liderados. Uma equipe motivada é autoconfiante, responsável e comprometida com os resultados.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Liderança: Administração do sentido**. São Paulo, Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: O passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1992. 145 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**. São Paulo: Prentice Hall, 2003, 4ª ed.

Entenda a relação entre **liderança e motivação dos colaboradores**. Slides, 2020. Acesso em: 25 de ago. De 2021

Latanzi, Ingrid. **Perfis de liderança: como serão os líderes do futur**. Meon, 2020.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas. 2000.

PONTES, Eivelton. **O papel da liderança nas organizações e sua influência.** Eadbox, 2017

ROBBINS, s. p. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice HALL, 2003

ROBBINS, s. p. **Comportamento organizacional.** 11.ed. São Paulo: 2008

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

Siqueira, Wagner. A motivação para a realização. **Administradores.com**, 2011. Tudo sobre produtividade: conceitos, dicas e vantagens. **Xerpay**, 2018.