

## **LIDERANÇA E SEUS DESAFIOS: ESTUDO DE CASO DA PERCEPÇÃO DE GESTORAS DE UMA EMPRESA DE GRANDE PORTE DO SETOR DE ALIMENTAÇÃO**

Iago Felix da **SILVA**<sup>1</sup>

Francielle Rodrigues **SOUZA**<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Estudante de Administração - Faculdade Senac Contagem. <sup>2</sup> Professor do Curso Administração, Faculdade Senac Contagem.

Palavras-chave: Liderança; Motivação; Treinamento

### **INTRODUÇÃO**

O artigo a seguir abordou acerca da diferenciação entre o treinamento de gestores na teoria para as vivências na prática, bem como delegação de tarefas, motivação e comunicação, visando compreender e analisar quais as melhores formas para se posicionar diante de tais desafios e tarefas. A pesquisa em questão teve como contexto a abertura de uma nova unidade de negócio do setor de alimentação, referente a uma empresa de grande porte e conseqüente preparação de profissionais que passaram pelo período de treinamento para desenvolvimento de competências, tais como liderança, postura, comunicação, motivação e gestão de tempo melhor atuação (Chiavenato 2014). Evidencia-se que o tempo normal dessa capacitação na organização acontece no período de quatro meses, porém, em função das circunstâncias e necessidades do negócio, as profissionais assumiram a função antes desse período. Desse modo, considerando que tais profissionais começaram a exercer a função de gestão antes da conclusão de seus treinamentos, foi identificado o seguinte problema de pesquisa: quais os desafios identificados pelas gestoras de um restaurante quanto às práticas voltadas para gestão e liderança de uma equipe? Este é, portanto, o objetivo geral deste artigo. O estudo foi de grande importância para analisar a percepção de gestores recém-formados acerca das diferenças entre o treinamento e o desenvolvimento na teoria para a prática exercida, delegação de tarefas, motivação e comunicação.

## **METODOLOGIA**

Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória, pois teve o intuito de maior proximidade com o objeto de estudo. Foi também descritiva, porque permitiu ao pesquisador aprofundar os conhecimentos sobre o tema, especificamente motivação e liderança. Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, de campo e estudo caso (Vergara 2000). O universo investigado foi a empresa como um todo, sendo um total de 28 funcionários. A amostra escolhida foram duas gerentes que participaram do processo de desenvolvimento e formação gerencial que serão entrevistadas, sendo um total de duas funcionárias. Os dados foram coletados através de estudos bibliográficos em livros, revistas especializadas, e artigos científicos (Gil 2008). A coleta foi feita através de roteiro de entrevista semiestruturado. O tratamento de dados foi realizado de forma qualitativa, analisando e comparando os métodos utilizados pela empresa com os relatos e desafios trazidos pelas gestoras que participaram do processo.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Através da entrevista realizada com duas gestoras da área foi observado e pontuado quais os desafios enfrentados na gestão e liderança de uma equipe no restaurante localizado em Contagem/MG. Observou-se que em relação ao treinamento técnico e a prática exercida na empresa, um dos maiores desafios enfrentados é a dificuldade de se comunicar e delegar tarefas para seus liderados. As gestoras pautaram que o PDG fornece muito conhecimento teórico, porém não aborda situações adversas no restaurante, situações essas que dependem de vivência prática e de orientações dos superiores, juntamente com as dificuldades enfrentadas em se comunicar com pessoas. São essas as principais dificuldades. Referente à motivação as gestoras pautaram que é um fator de vital importância para seu desempenho e busca de desenvolvimento profissional, entretanto elas não se escoraram na motivação para entrega de resultados. Autoconfiança e determinação são aspectos essenciais para isso.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise de dados obtidos pela realização das entrevistas, constatou-se que os problemas evidenciados e os objetivos do artigo tiveram concordância com o referencial teórico. Os resultados observados na análise são de que o treinamento teórico e a utilização da ferramenta de capacitação fornecida pela empresa agregam muito conhecimento teórico aos gestores e treinandos, porém foi observada a existência de um gargalo no processo, relacionado à gestão de pessoas no que diz respeito a colocar todo conhecimento teórico em prática e gerir uma equipe. Observou-se que não existe um treinamento específico em relação à maneira de agir em situações adversas, quando a vivência prática acaba determinando a eficácia da solução dos problemas. As gestoras informaram que fatores pessoais e o autodesenvolvimento são de grande importância para o sucesso profissional, e que foi necessário aprender a se posicionar em relação a clientes e funcionários, vencer a timidez e adquirir autoconfiança. Por meio da construção do artigo, foi possível identificar e analisar as dificuldades de gerentes em desenvolvimento, e que será possível trabalhar nas principais dificuldades, diminuindo os impactos sofridos, já que a empresa poderá realizar uma análise e avaliar a possibilidade de aprimorar ferramenta de desenvolvimento fornecida.

## REFERÊNCIAS

Chiavenato Idalberto, **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 4.ed. Barueri: Manole, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. 11. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.