

Liderança humanizada nas organizações: Quais benefícios ela pode trazer para sua empresa?



<https://doi.org/10.56238/sevened2023.006-011>

Eraldo Rodrigues de Carvalho Junior

Graduando em Tecnologia em Gestão Comercial –
FATEC Araraquara/SP.

E-mail: eraldo.carvalho@fatec.sp.gov.br

Jair Alves Ferreira Junior

Graduando em Tecnologia em Gestão Comercial –
FATEC Araraquara/SP.

E-mail: jair.ferreira01@fatec.sp.gov.br

Andréia Ribeiro dos Santos

Mestranda em Engenharia de Produção –
Uniararaquara/SP. (2023)

E-mail: andreia.ribeiro14@gmail.com

RESUMO

Este artigo sobre Liderança Humanizada nas Organizações tem como objetivo mostrar as benfeitorias que uma gestão humanizada traz para o ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho como um todo, passou por mudanças com o decorrer do

tempo, surgiu então, a necessidade de um local mais agradável para os colaboradores, mostrando que apenas o salário não é mais o suficiente para que o colaborador sintam-se motivado. Nosso artigo traz ideais de grandes autores que serviram de base para a dissipação de nossas ideias e propósito, e com base nesses autores, pudemos transcrever com maior autonomia o que queremos transmitir com esse artigo. Como ferramenta principal usamos o procedimento metodológico através de uma pesquisa quantitativa descritiva, onde analisamos o resultado de dez questões aplicadas e obtivemos respostas que mostraram o quanto os colaboradores de uma distribuidora de medicamentos da cidade sentem-se mais motivados ao terem uma liderança que os trata com empatia e transparência, e que sabe lidar com as mais adversas situações sem perder o respeito.

Palavras-chave: Liderança humanizada, Motivação dos colaboradores, Empatia e transparência.

1 INTRODUÇÃO

No mundo empresarial em constante evolução, as abordagens tradicionais de liderança estão sendo desafiadas por uma perspectiva mais humanizada e orientada para o cuidado e a inclusão. A liderança humanizada é uma abordagem que busca valorizar o ser humano em todos os aspectos da organização, reconhecendo a importância de criar ambientes de trabalho saudáveis e promover o bem-estar dos colaboradores.

Na era de mudanças rápidas e incertezas, os líderes precisam desenvolver habilidades que vão além da gestão de resultados e metas. Eles precisam entender a importância de cultivar relações interpessoais sólidas, empatia e compreensão mútua. A liderança humanizada se baseia em princípios fundamentais, como a valorização do indivíduo, a promoção de um ambiente inclusivo e o incentivo ao crescimento pessoal e profissional de cada membro da equipe.

Ao adotar uma abordagem humanizada, os líderes se tornam agentes de mudança capazes de inspirar e motivar suas equipes, criando um clima de confiança e respeito mútuo. Eles se dedicam a



conhecer os pontos fortes e fracos de cada colaborador, proporcionando um ambiente de trabalho que encoraja a expressão de ideias, a criatividade e a colaboração.

A liderança humanizada também reconhece a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os líderes que se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores promovem políticas e práticas que incentivam uma cultura de flexibilidade, permitindo que os membros da equipe tenham tempo para suas famílias, hobbies e autocuidado. Essa abordagem resulta em colaboradores mais engajados, produtivos e satisfeitos, contribuindo para o sucesso da organização como um todo.

O líder humanizado deve promover uma cultura organizacional baseada na confiança, na transparência e no respeito de ambas as partes. Isso significa valorizar a diversidade e a inclusão, estimulando a participação ativa de todos os colaboradores, independente de sua origem, gênero ou orientação sexual. Neste artigo, exploramos os princípios da liderança humanizada, seu impacto nas organizações. Vimos como essa abordagem pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e motivadores. Destacamos o exemplo de uma empresa que têm adotado a liderança humanizada e os benefícios tangíveis que elas alcançaram. Afinal, a liderança humanizada não apenas transforma a cultura organizacional, mas também fortalece a capacidade de adaptação e crescimento das empresas diante dos desafios do século XXI.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O que é motivação, como sentir-se motivado e como influenciar os outros?

A palavra motivação vem do latim *movere* e significa mover. É um processo essencial na vida de qualquer pessoa. Também pode ser definida como uma força pelas quais os profissionais desenvolvem bem suas atividades para que sejam promovidos e valorizados. (CRISÓSTOMO, 2010).

As pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, cada ser tem seus objetivos, todos são diferentes e possuem necessidades diferentes que podem mudar de tempos em tempos: conquistar aquilo que deseja, saber aonde chegar, ter as próprias metas. A pessoa motivada não desanima facilmente mediante algum problema, ela segue em frente e dá o melhor de si para conquistar seus sonhos.

Não se pode comprar entusiasmo ou dedicação e ainda não foi definida nenhuma fórmula que indique como conquistar essa difícil tarefa, e hoje, um dos principais desafios do líder é inspirar os funcionários e não apenas cobrar resultados.

Vários autores elaboraram suas teorias sobre o tema. São diversos pensamentos, discussões e controvérsias. Chiavenato (1999) argumenta que a motivação está contida dentro das próprias pessoas e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa.



Segundo o autor Gaudêncio (2009, p.40, grifo do autor), “desafio é um dos dois mais importantes fatores motivacionais. O segundo é o reconhecimento.” O desempenho no cargo exige aplicação de diferentes habilidades. Para exercer bem o cargo, é preciso usar diferentes competências. O líder pode delegar algumas atividades de maior responsabilidade que fará com que o liderado se sinta mais valorizado por ter alguma atividade mais desafiadora. Tarefas simples e rotineiras podem se tornar enfadonhas, prejudicando a produtividade do trabalhador, ele quer ter um trabalho relevante.

Um fator crucial para motivação é o feedback todo funcionário se sente mais importante quando se tem o retorno de um bom trabalho ou no que pode se melhorar assim diz Chandler e

Richardson (2008, p.24), “Os gerentes que têm mais problemas para motivar a equipe são os que dão menos feedback.” Podemos ver que sem o feedback dificilmente há motivação.

Outros autores citam que a motivação está dentro de cada um. Vergara (1999) defende que a motivação é intrínseca, também não podemos dizer que motivamos os outros a isso ou aquilo. Ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos, ou não. Silva; Rodrigues (2007, p.9) reforça essa teoria quando cita que:

“A motivação é um fenômeno que depende de numerosos fatores para existir, dentre eles, o cargo em si, ou seja, a tarefa que o indivíduo executa, as características individuais e, por último, os resultados que este trabalho pode oferecer. Portanto, a motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa, estando geralmente ligada a um desejo. Dessa forma, suas fontes de energia estão dentro de cada ser humano.” (SILVA; RODRIGUES, 2007, p.9).

Infelizmente nos deparamos com algumas pessoas nas organizações que mantém uma atitude de perdedor, executam seu serviço sem qualquer entusiasmo, não sabem o que querem e não lutam por nada, somente continuam na empresa para receber um salário, sendo uma tarefa muito difícil para o líder e para a equipe conviver com alguém assim. Christy (2006, p.20) cita no livro “Os Segredos da Motivação”:

Há pessoas que jamais serão motivadas. Elas preferem ser apenas coadjuvantes da vida, nunca agindo ativamente em nada. As organizações estão abarrotadas destes indivíduos. Eles se prendem aos seus empregos, fazem o que mandam elas fazerem, não perguntam, não argumentam, não questionam, só executam. Satisfeitas ou não com sua condição, elas são assim e dificilmente mudarão. Não há programa motivacional que tenha efeito sobre estas pessoas. (CHRISTY, 2006, p.20)

Antes de tentar mudar a equipe, o líder precisa fazer uma auto avaliação para entender o exemplo que está passando. Se quiser que seu pessoal seja mais positivo, seja mais positivo. Se quiser que se orgulhem mais de seu trabalho, dê o exemplo. Mostre-lhes como se faz. Quer que tenham uma boa aparência e se vistam de maneira profissional.

Os grandes líderes, por outro lado, têm a capacidade de inspirar as pessoas a agir. Eles oferecem um sentimento de propósito e de pertencimento que tem pouco a ver com qualquer incentivo externo



ou benefício que se possa obter. Quem lidera de verdade consegue criar uma legião de seguidores que não agem porque foram levados a isso, mas porque foram inspirados.(SIMON SINEK,2009,p.14).

Um bom líder precisa estar em constante evolução, sempre buscando melhoria e nunca deixando de adquirir conhecimento assim como diz o autor “A partir do momento em que você para de aprender, também para de liderar. Se quer liderar, precisa aprender. Se pretende continuar liderando, não pode parar de aprender.” (MAXWELL, 2008, p.142).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (OU MATERIAIS E MÉTODOS)

Como procedimento metodológico, foi aplicado uma pesquisa quantitativa-descritiva, que visa conferir hipóteses e analisar fatos. Usamos o método de formulário contendo dez questões alternativas, que foram aplicadas para 15 funcionários de um setor específico de uma Distribuidora de Medicamentos da cidade. Foram aplicadas questões de resposta fechada, onde o participante escolhe a opção que mais se identifica dentre as apresentadas.

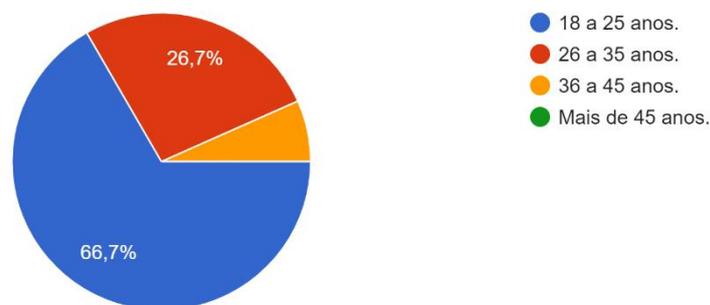
O questionário foi aplicado apenas para fins acadêmicos, mantendo a confidencialidade dos participantes. A pesquisa de campo proporcionou uma visão ampla da importância da liderança humanizada nas organizações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo os entrevistados, com maior parte possuindo idade entre 18 e 25 anos, e com o nível de escolaridade definido pelos mesmos como Ensino Médio, temos um resultado que nos ajuda a entender melhor como funciona, e qual a importância da questão da Liderança Humanizada nas Organizações.

Gráfico 1 – Idade.

Qual é a sua idade?
15 respostas



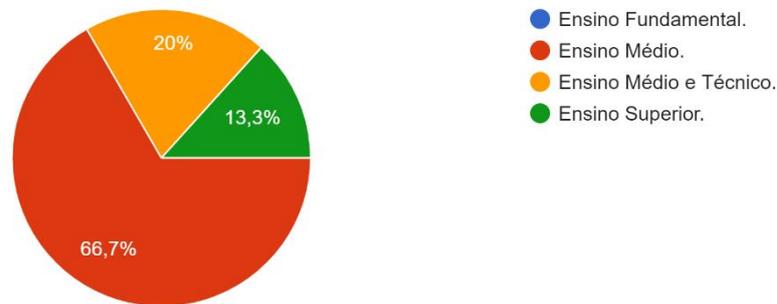
Fonte: Google Forms, (2023).



Gráfico 2 – Escolaridade.

Qual é o seu nível de escolaridade?

15 respostas



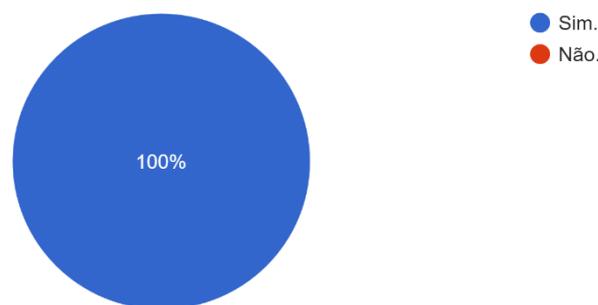
Fonte: Google Forms, (2023).

Com unanimidade, todos os entrevistados responderam que já tiveram experiências com líderes humanizados na empresa onde trabalham, o que demonstra a prática se faz presente nas organizações, o que aumenta o índice de motivação por parte dos colaboradores, que por sua vez, geram melhor rendimento, uma maior entrega, tendo como fato que quando perguntado quais foram os impactos relacionados à experiência com líderes humanizados na empresa por eles observados em sua motivação e satisfação no trabalho, 66,7% respondeu que se preocupa mais em alcançar as metas do setor onde trabalha, o que tem como consequência, melhores resultados para a empresa.

Gráfico 3 – Experiência com líderes humanizados.

Você já teve experiências com líderes humanizados na sua empresa?

15 respostas



Fonte: Google Forms, (2023).



Gráfico 4 – Impactos observados na motivação e satisfação no trabalho.

Se sim, quais foram os impactos observados em sua motivação e satisfação no trabalho?

15 respostas



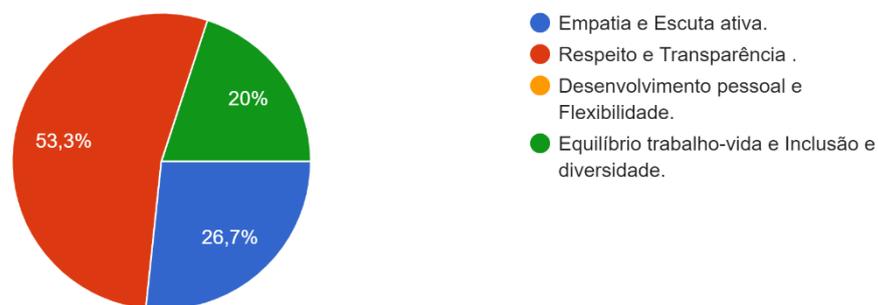
Fonte: Google Forms, (2023).

Quando questionados sobre quais são as características-chave de um Líder Humanizado, respeito e transparência foi a resposta mais votada, demonstrando que o colaborador espera ser abordado de maneira realmente humanizada, recebendo todas as informações pertencentes a ele sem maquiagem e com total respeito por parte do seu superior imediato. É de extrema importância que um líder saiba lidar com as mais diversas situações, e saiba usar as palavras corretas em uma abordagem. Um líder despreparado pode colocar todo o resultado da organização a perder. Essas são atitudes simples de muitas pessoas, mas que fazem total diferença por parte de quem faz parte da ação.

Gráfico 5 – Características-chave de um líder humanizado.

Na sua opinião, quais são as características-chave de um líder humanizado?

15 respostas



Fonte: Google Forms, (2023).

Quanto aos benefícios que uma abordagem humanizada pode trazer para o bem-estar dos colaboradores, tivemos equilíbrio entre vida pessoal e profissional, onde o colaborador consegue atender suas responsabilidades fora do trabalho sem se sentir sobrecarregado, considerando que um Líder Humanizado sabe das necessidades do colaborador fora do ambiente de trabalho e compreende



que, na maioria das vezes, os horários não batem, o que força esse colaborador a sair em horário de serviço para lidar com seus compromissos pessoais.

Gráfico 6 – Benefícios que uma abordagem de liderança humanizada pode trazer para o bem-estar dos colaboradores.

Na sua opinião, quais são os benefícios que uma abordagem de liderança humanizada pode trazer para o bem-estar dos colaboradores?

15 respostas



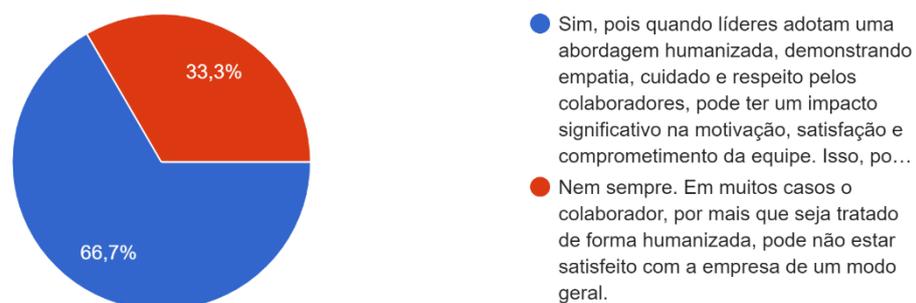
Fonte: Google Forms, (2023).

O turnover é um grande problema enfrentado por algumas organizações. Temos como resultado para essa questão que, para a colaborador, quando o líder adota uma abordagem humanizada demonstrando empatia, cuidado e respeito por eles, é um impacto significativo na motivação, satisfação e comprometimento da equipe, o que influencia diretamente na decisão dos talentos de permanecerem ou não na organização. Esse caso deve ter uma atenção ainda maior quando se nota dedicação e comprometimento apenas com um ou alguns dos setores da organização, pois sabemos que para que tudo corra bem, todos os setores devem estar em perfeita sincronia.

Gráfico 7 – Importância da liderança humanizada na retenção de talentos.

Você acredita que a liderança humanizada pode desempenhar um papel importante na retenção de talentos na empresa?

15 respostas



Fonte: Google Forms, (2023).



5 CONCLUSÃO (OU CONSIDERAÇÕES FINAIS)

O artigo sobre “Liderança Humanizada nas Organizações: quais benefícios ela pode trazer para sua empresa?” teve como objetivo nos mostrar que organizações que seguem uma prática mais humanizada geram maiores benefícios tanto para os colaboradores quanto para si própria.

Os colaboradores se sentem mais motivados, satisfeitos e comprometidos com o seu trabalho, o que reflete em mais resultados para as organizações. Além disso, os colaboradores tendem a permanecer por mais tempo nas empresas que adotam a abordagem humanizada, o que reduz o turnover e, conseqüentemente, aumenta a retenção de talentos.

Portanto, recomenda-se que as organizações invistam na capacitação dos seus líderes, para que eles possam desenvolver as competências necessárias para lidar com seus colaboradores de forma humanizada. O artigo também nos faz questionar o fato de que problemas relacionados à resultados pouco satisfatórios nas empresas não estão apenas ligados à processos, mas também às pessoas que os realizam que, muitas das vezes, não se sentem à vontade ou se sentem desmotivadas por algum motivo. É evidenciado ainda o quanto devemos dar atenção e procurar melhorias nas relações interpessoais dentro das instituições, criando um ambiente onde haja um bom convívio e bons resultados.



REFERÊNCIAS

CHANDLER, Steve e RICHARDSON, Scott. 100 maneiras de motivar as pessoas. Rio de Janeiro, Sextante, 2008.

CHRISTY, Fran. Os Segredos da Motivação. 2006. Disponível em:
http://www.secth.com.br/imagens/editor/e-book/os_segredos_da_motivacao.pdf

CRISÓSTOMO, Israel. A motivação como ferramenta de crescimento. Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-motivacao-como-ferramenta-decrescimento/22535/> acessado em 2023

GAUDÊNCIO, Paulo. Superdicas para se tornar um verdadeiro líder. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009

MAXWELL, John C. O livro de ouro da liderança. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008

SINEKE, Simon. Comece pelo porque, Inglaterra 2009.

SILVA, Walmir Rufino da. RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz. Motivação nas Organizações. São Paulo: Altas, 2007

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.