

Milena do Carmo Pantrigo

Pós-graduação MBA em Gestão de Pessoas pela Anhanguera Educacional

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho tem seus pontos favoráveis que vão desde o ambiente físico, crescimento profissional, salários e benefícios, saúde física e mental, liderança. Neste artigo vamos vincular a qualidade de vida no trabalho com a liderança, ou seja, com o foco principal na liderança. Mostrando as diferenças entre chefe e líderes, autoridade e autoritarismo, poder e liderança e motivação, mostrando também como uma pesquisa de clima pode influir no sistema organizacional de uma empresa e de seus funcionários, tudo no âmbito hospitalar, focando também como um líder pode influenciar de maneira boa ou ruim sua equipe de trabalho e suas consequências.

Palavras-chave: Qualidade, liderança, motivação.

INTRODUÇÃO

Atualmente tem se falado em motivação, qualidade de vida no trabalho e liderança estes três itens têm muito a ver para o bom andamento de uma empresa. A liderança precisa realmente ter visão de formar novos líderes, de maneira que eles não precisem deste líder, isto é, funcionários agirem com autonomia, para isso é necessário que o líder motive a sua equipe e por consequência terá a qualidade de vida no trabalho.

Em algumas empresas ainda existem mais chefes do que líderes é mais fácil mandar do que pedir algo para o seu colaborador. Há Dificuldade de encontrar alguém que ouça sem cortar ou terminar a frase antes da hora. Há também muitos chefes que percebem que seu funcionário está crescendo este o impede, ou seja, funcionário se tornou em uma ameaça preferindo humilhá-lo, desmotivá-lo ou para facilitar a vida manda-o embora, inúmeros são os casos de chefes que possuem este tipo de comportamento.

Até mesmo atitudes ou hábitos prejudiciais realizados pelo próprio líder contra si mesmo pode influenciar não apenas a sua qualidade de vida, mas também a qualidade de vida de seus liderados, pela falta de resiliência. Toda esta atitude interfere na qualidade de vida no trabalho, transformam o ambiente de trabalho negativo, onde provoca o desequilíbrio, causando um

sentimento de ditadura, e infelizmente quem paga são os funcionários trazendo-lhes o desequilíbrio físico e mental, e transtornos para empresa como desmotivação ou absenteísmo.

Será um fardo realizar uma profissão que não goste apenas para ganhar dinheiro, isso acarreta sérios problemas futuros não para empresa, mas para si mesmo. Por isso liderança e qualidade de vida andam juntas, pois liderar é uma arte, e despertar profissionais de qualidade que garantem o sucesso de uma organização.

Sabemos que a QVT e liderança andam juntas, mas como? O clima organizacional de uma empresa é muito importante, dela que sabemos o que há de errado na empresa, é dele que verificamos onde não está ocorrendo a QVT ou que uma liderança não está atingindo as expectativas de seus liderados e de sua empresa. Também podemos dizer que essencial para uma empresa cuidar de seu clima organizacional, assim também terá um bom marketing para outras empresas, e um bom andamento no trabalho em equipe.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho faz parte das mudanças entre o trabalho e sociedade, ambos passam por muitas transformações. A qualidade de vida no trabalho se transforma em um ato marcante para empresa, pois os funcionários passam a maior parte do tempo dentro do emprego. "Afirma-se, portanto, haver íntima correlação entre melhoria da qualidade de vida das pessoas e estilo de vida dentro e fora das organizações.

Isso causara impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos e seu trabalho" (FRANCA; 2008, p.42).

A qualidade de vida no trabalho é boas condições de ambiente desde o físico até a saúde física e mental deste trabalhador, ou seja, é um estudo amplo que vão desde cuidados médico até uma boa liderança, mas vamos focar em especial a liderança, que pode causar impacto de maneira positiva ou negativa para empresa. "As pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização, em um local de trabalho, que constitui seu habitat. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sócias" (CHIAVENATO 2004, p.430).

Com a qualidade de vida no trabalho o funcionário tem mais chances crescimento e a empresa se tornam mais competitivas, ou seja, com o foco real no ser humano transformando-a organização mais humanizada. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas (CHIAVENATO, 2004, p.448).

Por tantos motivos a qualidade de vida no trabalho e liderança andam juntas, uma depende da outra, por isso o líder deve ter a capacidade de influenciar pessoas motivando-as para que dos afazeres siga melhor e com qualidade.

A qualidade de vida no trabalho está ligada a motivação, e a uma boa liderança, com uma boa liderança podemos obter além de lucros outra

perspectiva perante funcionários que vão vestir realmente a camisa da empresa, e não apenas cumprir mais um dia de trabalho cumprindo apenas a sua carga horária, a OVT e uma boa liderança coloca em evidência empresa e funcionários colocando-a em um padrão de qualidade diferenciada. " Afinal liderar autocraticamente é mais que desumano ineficiente. A ideia que funciona é uma liderança compartilhada" (GAUDENCIO; 2007, p.115).

LIDERANÇA

Não é fácil ser um líder, mas a partir que o deseja é necessário que este líder faça com que o seu liderando siga em frente até que não precise mais dele, ou seja, a liderança é à habilidade de influenciar e de levar as pessoas a fazer o que deseja a liderança também é aprendida. O líder precisa de competências para saber qual o rumo tomar, ser justo em suas decisões, então esta líder precisa: Usar melhor o seu ser intelectual, ser construtivo, ser interpessoal, ser interativo, e competente. "Ha também cinco dimensões para o líder são eles: Coaching, estratégia, credibilidade, comprometimento, energia" (DINIZ; 2010, p.2).

A resiliência por sua vez é a capacidade de sofrer o impacto de stress ou sofrimento e voltar a ser o que é a sua essência, ou seja, se recupera. Não é fácil se recuperar das tensões do dia a dia principalmente quando exerce um cargo de liderança, onde há cobranças e mais cobranças, tudo é com urgência, se a pessoa não tem alto conhecimento, não tem resiliência, este ser se torna uma pessoa difícil acesso e por vezes o vemos destratar seus liderados e seus familiares, atingindo também sua saúde mental e física.

Ser resiliente significa que podemos recuperar nosso equilíbrio até mesmo no meio da ação. Separar nossa carreira, vida profissional, família, emocional e espiritual em partes distintas e então tentar equilibrar as partes em uma escala não funciona. Gerenciar toda dinâmica é a chave (CASAMAN, 2011, p.149).

Entretanto, a busca por pessoas ouvintes não é fácil, o que realmente se encontra são pessoas que querem ouvir o que querem e não ouvir de coração aberto a críticas seja ela boa ou ruim, torna-se fácil ouvir unicamente o que o coração deseja sem contrariedades. "A líder precisa ouvir com empatia, procuramos primeiro que nos compreendam e a maioria não consegue escutar com intenção de compreender, e sem intenção de responder" (COVER: 2010, p.286).

Funcionários e líderes devem estar sincronizados, além disso, o líder deve passar aos seus liderados: Credibilidade, segurança e confiança, ou seja, deixá-lo o liderado expor suas ideias, e até mesmo mostrar aquilo que está fora dos padrões da empresa, sem levar para o lado pessoal, pois boas ideias causam mudanças. O líder precisa desenvolver habilidade tais como: Conhecimento, habilidade, justiça e atitude." O líder do futuro sabe quais são os pontos fortes e fracos, suas oportunidades e suas ameaças. Entendi que

pode controlar as suas emoções com isso, gerenciar a sua própria motivação e a dos seus seguidores" (DINIZ; 2010, p. 27).

Primeiramente, quem exerce a liderança, precisa ter alto conhecimento e saber quem realmente ele é. Descobrir suas ameaças suas virtudes, este terá uma visão de futuro poderá então colocar-se melhor palite as pessoas, e suas lutas não serão um fardo a ser levado. Sua liderança se torna mais fácil. "Em princípio, liderança não é cargo, mas uma condição, um comportamento humano. É logicamente, é desejável que as pessoas que ocupam esses cargos comportem-se como líderes, o que nem sempre acontece" (CORTELLA; 2009 p. 08).

Todos estes executivos têm diferenças entre si, mas todos podem ser líderes, embora muitos creem que a liderança seja nata, mas pode ser aprendida, com esforço e estudo. Mas na realidade são apenas meros gerentes, ou meros empreendedores, e poucos líderes, a questão é juntar e podemos ter gerente líder, ou um empreendedor líder o que é muito difícil ver nas empresas este tipo de trabalhador que concilie os dois tipos de executivos de uma vez. "Caminhos para liderar não são fáceis, mas devem ser trilhados por quem faz essa opção e mantém o olho no futuro, buscando mudar este mundo para melhor" (CORTELLA; 2009, p. 55).

Diferenças entre líder e chefe

Um gerente ou empreendedor pode ser um líder. Mas a realidade o que encontramos são meros gerentes ou empreendedores que se afastam da liderança, por isso há diferenças entre chefe e líder. "O líder não aprecia a alienação. Quem aprecia alienação é o chefe despótico" (CORTELLA; 2009, p.77).

O líder busca mudanças com a inovação, mas chefe deixa como esta, pois em time que se ganha, não se mexe. Os líderes buscam respostas. Os chefes querem saber das respostas. Enquanto o líder busca convencer as pessoas seguir suas ideias. O chefe aponta erros. Várias vezes encontramos líderes que celebram o aprendizado. "Há chefes que são sempre apontando os defeitos da equipe. Pensam que mostrar os erros servirá para que o grupo não se incomode. Em vez de motivar a equipe, tornam-se chatos" (SHINYASHIKI; 2000, p. 119).

O líder tem visão de futuro, já chefe não gasta o seu tempo em planejamento. O líder gosta do que faz e trabalha para o sucesso de sua equipe. O chefe coloca a equipe para trabalhar em seu benefício e sucesso. Também conhecemos líderes que ouve com atenção todos os membros da equipe. O chefe reclama de sua equipe. "Já um líder aprende com o aprendizado, desenvolve sua equipe, o relacionamento da equipe é melhor, e a criatividade de seus funcionários é utilizada como forma de, porém nem tudo são flores, pois o risco é maior, ele precisa confiar nas pessoas e deve abrir mão do controle" (GOLDMITH; 2003, p. 153).

O líder aprende com os erros. O chefe não admite, e nem assume com humildade os seus erros. O líder espera que o trabalho desenvolva pessoas. O chefe espera que o trabalho seja feito, na hora solicitada. Enquanto o líder acredita em fazer o que é certo. O chefe faz tudo certo. "O verdadeiro líder sabe mostrar o futuro à equipe de modo que deixe as derrotas no passado e comece a investir na próxima partida. Ele sabe motivar-dar motivo, dar razão para lutar" (SHINYASHIKI 2000, p. 120).

Um chefe realmente tem o controle da situação, conserva hábitos antigos, mantém o poder e a autoridade, porém eles perdem com a falta de criatividade, e o ambiente pesado, provocando mágoa em seus funcionários. "O líder acredita em espera o comprometimento e estimular a criatividade. O chefe desencadeia a insegurança através da administra (uma dose de temor" (GOLDMITH; 2003, p.152).

Autoridade X Autoritarismo

O líder autoritário se transforma em uma pessoa que não consegue ouvir e ver, apenas suas ideias é genial, perde então a sua competência na relação interpessoal. Afugenta talentos colocando os colaboradores para o mercado de trabalho, ou seja, os colaboradores que pedem as contas. Podemos verificar então o significado da palavra "autoridade que é o poder de tomar decisões de dar ordens". Já a palavra "autoritarismo é a qualidade de quem é autoritário, maneira autoritária de governar" (DICIONÁRIO AULETE; 2011; p.62-63).

A autoridade foi feita para ter limites, de forma educada e respeitosa com argumentação e convencimento, pois é necessário ter uma boa comunicação de maneira que esta não pareça rudimentar. Assim nesse caso, podemos dizer que a boa comunicação exige transparência, deixar claro o que está em sua mente. CORTELLA (2009, p. 30).

Há também aquele líder que não sabe cuidar de si, ou seja, cria hábitos não saudáveis, por exemplo, uso de remédio para emagrecer, uso de bebidas alcoólicas, isso pode causar sérios transtornos, pois há vários sintomas que podem colocar este líder em ponto de fúria, deixando mais autoritário do que nunca e colocando este líder no sistema - não o perturbe." O "Problema é que temos certos hábitos errados para a felicidade. Nós, inconscientemente, trocamos uma dificuldade em curto prazo por um dano em longo prazo" (CASHMAN 2011, p. 156).

O líder precisa saber ouvir, mesmo que não lhe agrade e não levar a crítica para o lado pessoal, conhecendo suas falhas o fardo é menor. Para isso é necessário ter resiliência para poder vivenciar melhor e ter um bom relacionamento com os seus liderados. "O líder dever estar disposto a ouvir. Assim conquistará a admiração de seus liderados e não terá problemas com a motivação. O líder do futuro conhece seus valores e sua vivência reconhece suas falhas e pede desculpas (DINIZ; 2010, p. 29).

Hoje qualquer ação dentro da gestão séria ambiental passa pela educação ambiental mesmo dentro de uma empresa os novos gestores já vem com esse conceito de fábrica, na faculdade é ensinado nos cursos de Gestão ou Engenharia Ambiental, legislação, gerenciamento e índices ambientais mas sem o conhecimento das novas ferramentas oriundas de tecnologias recém criadas, os gestores ambientais não conseguem implementar essas mudanças necessárias nas empresas, deixando esse processo de inserção da gestão ambiental fora do escopo de gerenciamento geral de uma empresa.

No Brasil e no mundo, o modelo gerencial nas empresas é o gerenciamento ambiental como se fosse um apêndice, sendo gerenciado a parte do restante da empresa. O gerenciamento ambiental precisa ser considerado como uma parte do gerenciamento de uma empresa integrante do gerenciamento geral como qualquer outro, como finanças, produção, transporte, RH, etc. E em outra instância o gerenciamento ambiental precisa ser a base da criação estrutural de uma empresa hoje acontece ao contrário o empresário formar uma equipe multidisciplinar para montar sua empresa, as prioridades são RH, locações, finanças, mas esquecem de incluir a gestão ambiental.

Os estudos que competem à gestão ambiental precisam estar em primeiro lugar na construção ou implementação de qualquer processo produtivo no país, antes de se implementar uma fábrica numa região precisa ser feito o estudo dos impactos socioambientais que essa fábrica irá provocar naquela comunidade. O mesmo estudo precisa ser feito para condomínios, prédios ou comércio de grande porte.

Procedimento semelhante também precisa ser feito na gestão pública, estudos de impacto ambiental precisam estar alinhados com os estudos de impactos sociais, mobilidade urbana ou econômicos de uma região antes de ser implementado qualquer processo de modificação ou melhoria dentro do limite de qualquer município, cidade ou bairro.

Simuladores e jogos em gerenciamento ambiental trazem uma variedade de vantagens. Por exemplo, essas ferramentas podem ajudar a treinar funcionários para lidar com situações de crise, planejar estratégias para reduzir o impacto ambiental de uma organização ou simplesmente aumentar o conhecimento sobre questões ambientais. Além disso, as simulações e jogos também podem ajudar a criar um senso de coletividade e união entre os membros de uma organização, promovendo o trabalho em equipe e a colaboração.

As vantagens de utilizar simulações na gestão ambiental são inúmeras. Elas permitem que os gestores ambientais testem suas hipóteses e estratégias em um ambiente controlado, sem o risco de causar danos irreparáveis ao meio ambiente. Além disso, as simulações são extremamente úteis para treinar funcionários e voluntários para lidar com emergências, como acidentes ou desastres naturais. Utilizar simulações para calcular riscos ambientais é uma das melhores maneiras de gestão ambiental. Isso porque as simulações permitem que os gerentes ambientais identifiquem e analisem

os riscos em um ambiente controlado, sem o custo ou o risco de executar testes reais.

PODER E LIDERANÇA

O uso do poder como forma de coagir alguém a fazer a sua vontade, por meio de inspiração ou força, ou seja, transforma o relacionamento penoso e pode transformar algo danoso para o funcionário, um exemplo e causa-lhe depressão. "É chegada à hora de fazer uma revolução. Não adianta só aparar o mato, pois ele crescerá de novo. O importante é arrancar as raízes da neurose e não apenas maquiá-la para que fique mais aceitável" (SHINYASHIKI; 1997, p. 41).

O líder necessita de do alto controle e não começar a gritar ou falar mal deste funcionário na frente de uma multidão, isso além de demonstrar descontrole pode ser um grave erro de assédio moral, causando-lhe futuras dores de cabeça tanto para ele, e a para a instituição onde trabalha. Por isso a paciência precisa ser efetiva, pois o seu significado é a "virtude de saber esperar com calma, de suportar os problemas sem reclamar, sem se revoltar ou se irritar" (DICIONÁRIO AULETE, 2011; p.450).

"Pois se ele gritar, tratar mal seu funcionário, tudo também perderá o controle, e tenderá a agir de maneira irresponsável" (HUNTER; 2009, p.79).

O líder precisa usar a consciência na hora de exercer o poder, dever ter limites, pois se ele não mantém este cuidado no que vai ser executado como, por exemplo: exortar este funcionário pode machucá-lo, isto é, ferir seus sentimentos, e com isso trazer a raiva e a desmotivação no ambiente de trabalho." Uma pessoa pode ter poder sobre os outros sem estar na posição de poder, como também umas pessoas podem estar no poder sem ter autoridade sobre pessoas, ou seja. Portanto autoridade e influência é que leva a liderança" (HUNTER; 2004, p. 26 - 27).

Os gerentes autoritários desrespeitam, levando práticas para o lado pessoal, cometendo injustiças, e mesmo que o ambiente de trabalho seja bom, nada valerá a pena, pois este gerente estressante colocará o que há de bom por ferra, e Wans-formará o ambiente de trabalho em um verdadeiro inferno, e com isso perderá na qualidade de vida de seus funcionários e eliminará a motivação. "Os líderes arrogantes e que sabem tudo são um estrago para muitas pessoas. Essa arrogância também é uma pretensão desonesta, porque ninguém sabe tudo ou tem tudo" (HUNTER; 2004 p. 86).

Uma liderança não precisa ser boazinha. Líderes que agem desta forma tem a tendência de carregar a empresa nas costas. Há também aquele líder que se faz de bonzinho, mas que na verdade é disfarce para atingir seus objetivos, mais cedo ou mais tarde, ele mostrará o seu lado negro da força. "Que acorda dando ordem, quem chega ao trabalho esmurrando a mesa, quem trata seus colaboradores com rispidez, acreditando que assim se impõe como líder só arruma inimigo e cria tensão ao seu redor" (SHINYASHIKI; 1997, p.164).

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

A liderança e a motivação precisam andar juntas, um bom líder vai saber liderar e motivar quando há confiança e gosto pelo que feito, se não tiver nenhuma das duas opções dificilmente este líder passará uma visão positiva da organização onde trabalha. "Pode-se definir motivação como um conjunto de fatores psicológicos ou não, que integram entre si, determinando a conduta do indivíduo. Em resumo, podemos dizer que motivação é como quase a própria palavra já diz o "motivo da ação" (MUSSAK; 2003, p. 135).

Empresas que possuem lideranças ruins têm efeitos negativos, causando problemas de saúde, desmotivação, absenteísmo. Por isso a motivação e a confiança são fatores básicos na influência deste líder e sua equipe trabalho.

"Mas você não gerencia seres humanos. Você gerencia coisas e lidera pessoas" (HUNTER; 2004 p. 25).

Trabalhar ou viver em um ambiente motivacional é o ideal. Ambientes motivacionais são estimulantes, amistosos e agradáveis. Levam em consideração tanto os aspectos físicos, como iluminação, decoração e mobiliário, quanto o ambiente psicológico, o que está relacionado ao convívio entre as pessoas, ao "clima", e nesse sentido a presença de um líder é muito importante (MUSSAK, 2003, p. 136).

"Um bom líder saber motivar tornando um sinônimo ímpar. Motivando as pessoas e a responsabilidade de um bom líder. Portanto é crucial que o líder saiba como fazer isso" (DINIZ 2010, p.57). Também saber delegar responsabilidades, confiando em seu funcionário também é uma atitude motivacional. O líder que delega responsabilidades e desconfia o que vai fazer o seu liderado, provoca desconforto e até receio de exercer a tarefa delegada.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Empresas que pensam no clima organizacional de uma empresa têm mais chances de desenvolvimento, a qualidade de um ambiente e por consequência refletirá na produtividade e no lucro de uma empresa, o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho estão interligadas, percebemos isso quando entramos em uma empresa e ali ficamos a vontade, queremos permanecer ali.

O ambiente interno onde convivem os funcionários, está relacionado com a motivação e a satisfação destes. É influenciado pelo conjunto de crenças e valores que regem as relações entre as pessoas, determinando o que é "bom" ou "ruim" para elas a organização como um todo. Assim, o clima organizacional é favorável quando

possibilita a satisfação das necessidades pessoais, e desfavorável quando frustra essas necessidades (TACHIZAWA, 2006, p. 239).

As empresas que realizam a pesquisa de clima sabem a qual o setor que está tendo dificuldades e através do resultado desta pesquisa pode então trabalhar em cima destas dificuldades melhorando a qualidade de vida destes funcionários. "As pesquisas internas são úteis para um bom andamento de uma empresa. As pesquisas internas são úteis, portanto, na medida e, que permitem identificar as providências necessárias à melhoria do clima organizacional e, logo, à obtenção de um nível adequando de competitividade e qualidade total" (TACHIZAWA; 2006 p.40).

As pesquisas de clima precisam ser sigilosas e de fácil leitura, o funcionário precisa estar à vontade para responder o questionário e colocar o que sente da empresa e com o seu líder imediato. Caso contrário se este funcionário não estiver à vontade não responderá com sinceridade a pesquisa de clima por medo de represarias, ou perseguições principalmente vindas pelo seu líder, e isso vai influir na qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa de clima influi diretamente na qualidade de vida no trabalho, influirá na produção deste funcionário, mostrando diversos problemas com a liderança, e até mesmo a falta de comunicação. Portanto o estudo do clima organizacional é também um instrumento de avaliação do modelo de gestão e da política de desenvolvimento organizacional, além de proporcionar subsídios para área de marketing da empresa (TACHIZAWA, 2006; p. 246).

O trabalhador que percebendo que a través da pesquisa de clima o ambiente de trabalho melhorou, este trabalhará feliz e por consequência a empresa ganhará com a produtividade, pois a voz deste funcionário é ouvida e atendida.

Assim podemos sentir quando um colaborador trabalha feliz, a empresa ganha juntamente com o seu cliente. A satisfação dos clientes só se torna possível com empregados satisfeitos. As empresas nascem para realizar projetos que visam a suras necessidades humanas, e isso exige sentido de equipe, solidariedade e sinergia. A produtividade e o lucro são consequências naturais da redescoberta do prazer do trabalho, do resgate da essência humana na organização (TACHIZAWA, 2006, p. 246).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho está voltada para as condições de trabalho deste funcionário, como lugar apropriado ao trabalho, motivação e liderança, ou seja, o programa de qualidade no trabalho deve estar voltado para atingir todos os níveis hierárquicos da empresa. Porém se a liderança não estiver alinhada com a empresa, a qualidade de vida no trabalho cairá por terra e transformará o ambiente hostil, parecendo um campo de guerra onde todos precisam derrubar todos como grandes inimigos. Parecendo um hospital que só trata a dor do momento, mas não lhe oferece um tratamento. Podemos sentir a falta de resiliência deste gerente, causando em seus liderados a tensão nos relacionamentos, e um acréscimo de negatividade.

Por sua vez a liderança tem responsabilidade de criar um ambiente de trabalho onde o funcionário se sinta bem, pois em alguns lugares a presença da chefia transforma o ambiente negativo, e sem ele (chefe) neste lugar as coisas fluem o ambiente fica modificado. Mas com tantas formas para se liderar este líder primeiramente precisa se conhecer, para saber até aonde ele poderá ir sem causar algum dano, saber suas virtudes, seus pontos fracos, pontos fortes, o líder também precisa de um alto controle para não ser injusto ou cometer algo errado, que complique a vida deste liderado.

Não é fácil se recuperar das tensões do dia a dia principalmente quando exerce um cargo de liderança, onde há cobranças e mais cobranças, tudo é com - urgência ou para ontem, se a pessoa não tem alto conhecimento, não tem resiliência, este ser se torna uma pessoa difícil acesso e por vezes o vemos destratar seus liderados, atingindo também sua saúde mental e física, por isso, a resiliência por sua vez é a capacidade de sofrer o impacto de stress ou sofrimento e voltar a ser o que é a sua essência, ou seja, se recupera.

A liderança traz a motivação, pois ele olha a equipe com um olhar diferenciado, com coerência e cordialidade. A liderança pode ser nata, mas também se aprende com experiências de vida e com muito estudo. Liderança é para todos seja no ramo empresarial ou não.

Há hospitais de grande porte com muitos funcionários, porém contratam pessoas que se dizem gerente, executivos que não sabem o que é serem líderes que acabam com a motivação da equipe, e os funcionários chegam a ficar ansiosos para arrumar outro emprego, ficam doentes e faltam na empresa causando uma verdadeira avalanche de problemas para empresa. Chefe estressante aborta talentos, colocam boas ideias por terra, roubam a ideias para brilharem como se somente eles são as estrelas, que podem brilhar.

A liderança parece ser algo inatingível, onde há poucas empresas que tem estes bons profissionais que sabem gerenciar e ao mesmo tempo liderar. O líder não precisa ser bonzinho, mas exigente e que saiba usar as ferramentas que o coloque em resultados diferenciados não a moda antiga de maneira atual, isso leva tempo dedicação e estudo, e levará o líder a ter

respeito, e seus liderados o terão como espelho, será lembrado com aquele que acontece e não aquele que lembramos com ódio ou ressentimento.

Lembrando que o clima organizacional de uma empresa deve ser visto sempre com muito cuidado, e sua consequência trará a empresa funcionários e clientes felizes, e ruim trabalhar em uma empresa que o clima é pesado lembrando sempre uma luta. Com a pesquisa de clima podemos encontrar o que está andando ou não em uma empresa, e assim fazer um plano estratégico para este setor e trazer a qualidade de vida no trabalho.

Vale à pena refletir que a pesquisa de clima também olhará o papel deste líder, vai verificar se está agindo com eficácia ou se está coagindo este funcionário. Avaliará a produtividade. Este é um trabalho difícil, pois olhará a parte psicológica deste funcionário, mas que efetivamente dará abertura de portas para resolver grandes problemas, como Stress, reclamações trabalhistas, perdas de talentos etc.

Com esses dados, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho e a liderança andam juntas com o clima organizacional de uma empresa. Através de uma pesquisa de clima podemos melhorar a liderança e outros detalhes importantes de uma empresa. Uma má liderança pode trazer sérios riscos a uma empresa causando descontentamento entre os funcionários, absteísmo talentos jogados fora, reclamações trabalhistas, além de trazer sérias consequências para empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASHMAN Kevin. Liderança autêntica - de dentro de si para fora. Como se tornar um líder para toda vida. Editora M Book, São Paulo 2011.

CHIAVENATO Ildalberto. Gestão de pessoas: e o papel dos recursos humanos na administração. Editora Elsevier. Rio de Janeiro 2004.

CHIAVENATO, Ildalberto. Administração: Teoria processo e prática. Editora Cam-pus. Rio de Janeiro 2007.

CORTELLA, Mario Sergio, MUSSAK, Eugênio. Liderança em foco. Editora Papirus (07 mares), Campina SP 2009.

COVER R Stephen. 07 Hábitos das pessoas altamente eficazes. Editora Best Sellen, Rio de Janeiro 2010.

DICIONÁRIO Aulete de bolso da língua portuguesa. Editora L&PM. Rio de Janeiro, ano 2011.

DINIZ Arthur. O líder do futuro. Editora espaço editorial São Paulo 2010.

FRANCA, Ana Cristina Lomongi. Qualidade de vida no trabalho - QVI, Conceit&Me práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. Editora Atlas. São Paulo 2008.

GAUDENCIO Paulo, Mudar e vencer. Como as mudanças pode beneficiar pessoas e empresas. Editora Palavras e gestos, São Paulo 2007.

GOLDMITH Mashalf, Lyons Laurence, FREAS Alyssa. Coaching o exercício da liderança. Editora Campus. Rio de Janeiro 2003.

HUNTER. C James. O monge e o Executivo. Editora Sextante. Rio de Janeiro 2004.

MUSSAK, Eugênio. Metacompetência. Uma nova visão do trabalho e da realização pessoal. Editora Gente 3ª edição. São Paulo 2003.

SHINYASHIKI, Roberto. O sucesso é ser feliz. Editora Gente. São Paulo, 1997.

SHINYASHISKI, Roberto. Os donos do futuro. Editora Gente. São Paulo 2000.

SHINYASHIKI, Roberto. A coragem de confiar. O medo é o seu pior inimigo. Editora Gente. São Paulo 2009.

TACHIAZAWA Takeshy, FERREIRA Victor Cláudio Paradela, FORTUNA Antonio Alfredo Mello. Gestão com pessoas. Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5ª edição. Editora FGV. Rio de Janeiro. 2006.