

ENSINO DE LIDERANÇA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR DO NORTE DO PARANÁ: A FORMAÇÃO DE LÍDERES FEMININAS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CARLA CRISTINA DE OLIVEIRA¹

FLÁVIA MARIA DA SILVA²

FACULDADE EDUCACIONAL DE CORNÉLIO PROCÓPIO - FACED

RESUMO: Este artigo trata do tema da importância do ensino de liderança em uma instituição de ensino superior, no que se refere ao público feminino. A formação em liderança é um requisito exigido por muitas organizações, e essa competência representa um diferencial competitivo dos indivíduos que atuam em cargos de chefia ou supervisão. Justifica-se a realização desta pesquisa, em função da necessidade particular do pesquisador, em identificar a percepção de alunas do curso de Administração de uma IES – Instituição de Ensino Superior, sobre suas atuais habilidades e competências de liderança. Como problema de pesquisa objetiva-se responder ao seguinte questionamento: Qual a percepção das alunas formandas em administração sobre o tema liderança feminina? Os principais autores utilizados para enriquecer o referencial teórico foram: Bergamini (2003), Cruz e Silveira (2014) e Maximiano (2000). A metodologia desta pesquisa foi realizada através do método dedutivo com uma análise quantitativa e qualitativa e a pesquisa é bibliográfica. Os resultados foram obtidos através da aplicação de questionários aplicados com as alunas que se formarão no ano de 2017 e teve como principais resultados o registro de que as formandas do ano de 2017, em sua maioria, acreditam que a liderança é algo que nasce com indivíduo e que pode ser aprendida na faculdade, e 50% das entrevistadas, se sentem parcialmente preparadas para atuarem em cargos de liderança.

Palavras-chave: Liderança; Ensino; Liderança Feminina;

1 Introdução

A educação de liderança no ensino superior é um dos temas discutidos tanto no meio acadêmico quanto no meio corporativo. As instituições de ensino devem fornecer conhecimentos necessários sobre o tema, para que seus alunos possam contribuir com o desenvolvimento das organizações em que atuarão futuramente. O ensino de liderança é a maneira mais eficiente de formar pessoas com perfil de líder, pois pessoas com esse perfil serão determinantes para o sucesso dos novos negócios, e da forma de como atuação com as pessoas. Será através da educação que os alunos conseguirão entender o quanto importante esse assunto se tornou, e como serão capazes de transformar não só a vida de quem lidera, mas também de toda a organização incluindo os demais colaboradores.

No artigo serão destacados a importância do comportamento de liderança, os aspectos da liderança feminina, tendo como foco da discussão alguns obstáculos enfrentados pelas mulheres para liderarem, e se tornarem grandes líderes femininas e cidadãs que atuem ativamente no desenvolvimento da economia e do país onde vivem, como construtoras da história.

*Discente do Curso de Administração com Ênfase em Gestão de Pessoas, pela Faculdade Educacional de Cornélio Procópio/ PR. E-mail: carladm@outlook.com

*Mestre em Ensino de Ciências Sociais, Humanas e da Natureza, pela UTFPR – Londrina, e Docente do Curso de Administração pela Faculdade Educacional de Cornélio Procópio/PR. E-mail: flavia.andira@gmail.com

O objetivo geral desta investigação será identificar a percepção das alunas formandas no ano de 2017, que se sentem com a capacidade de liderar após a graduação. É preciso identificar esses dados, para saber o perfil das líderes femininas que ingressaram no mercado de trabalho, e como a instituição contribuiu para a formação acadêmica de suas alunas, e como as auxiliou em suas características. Portanto, a questão problema desta pesquisa será: Qual a percepção das alunas formandas em administração no ano de 2017, sobre o tema liderança feminina? Desta forma, este tema foi escolhido para demonstrar a importância do ensino de liderança no ensino superior, ou seja, as instituições de ensino precisam priorizar a liderança e formar líderes conscientes de seu papel como cidadãs. Os resultados da pesquisa mostraram a percepção das alunas ingressas sobre o tema liderança, e liderança feminina.

Alguns indivíduos já nascem com esse perfil, possuindo características distintas, estas como: comunicativo, influenciador, atenciosos e outras, mas outros costumam desenvolvê-lo ao longo do tempo e a formação se torna a principal forma de adquirir essa competência, sendo assim através de cursos. Contudo, é necessário que a IES esteja devidamente preparada e capacitada para ensinar esse novo conceito aos seus alunos.

Como hipóteses de pesquisa, acredita-se que as alunas ingressas da Faculdade Educacional de Cornélio Procópio são capazes de identificar atividades oferecidas pela IES que auxiliaram no processo de desenvolvimento de suas habilidades de liderança, a segunda hipótese é a de que as alunas ingressas possuem conhecimento sobre o conceito de liderança feminina. O artigo trata-se de uma pesquisa bibliográfica, baseado em leituras de livros, artigos e revistas a respeito do assunto, os principais autores que norteiam essa pesquisa são: Bergamini (2003), Cruz e Silveira (2014) e Maximiano (2000). O método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, assim foi feito um levantamento de dados através de tabela e gráficos, utilizando os recursos estatísticos como porcentagens e análise descritiva.

2 Fundamentação Teórica

Esta seção será dedicada a apresentar o referencial teórico utilizado para o embasamento da pesquisa.

2.1 Liderança

Atualmente no mundo competitivo das organizações a ferramenta de liderança está sendo usada frequentemente, para impulsionar as relações. Mas para que aconteça, é necessário a presença do líder, que, por conseguinte executa a liderança, e também busca a compreensão de cada indivíduo em particular. A partir de então, o papel desta é a forma de influenciar uma ou mais pessoas, para com que sejam realizadas determinadas tarefas ou situações. Mas, o termo ganhou espaço desde os primórdios da história, precisamente em 1300. Logo após, os filósofos políticos como Platão, demonstrarem suas teorias de lideranças ao relacionarem-se com as pessoas através da política (BERGAMINI, 1994). Sendo assim, a liderança foi alcançando diversos níveis, no período feudal o líder mantinha uma comunicação com seus funcionários de forma com que os tornavam totalmente submissos, surgindo-se assim os líderes feudais. Depois na Revolução Industrial o líder alcançou um papel de tomada de decisões baseada em teorias, onde nestas o papel do colaborador era apenas de trabalhar e acatar as ordens, então o líder já era visto como gerente (BORGES, 2009).

A liderança tem sido também estudada como um processo de interação que envolve trocas sociais. Sob esse aspecto, o líder é visto como alguém que traz um benefício, não só ao grupo em geral, como a cada membro em particular, fazendo nascer desse intercâmbio o valor que seus seguidores lhe atribuem. Em troca, os membros do grupo devolverão ao líder seu reconhecimento e

aceitação como forma de lhe conferir a autoridade para dirigir pessoas (BERGAMINI, 1994, p. 104)

A motivação é um dos atributos que podem interferir na presença do líder, na forma de comunicar-se com as pessoas. Em contra partida, a motivação é algo intrínseco, ou seja, que cada indivíduo carrega consigo, sendo este o elemento que impulsiona realização de determinada tarefa. Mas ao desempenhar a liderança, como forma de cativar seus colaboradores, o mesmo deve buscar despertar os atributos que, por conseguinte possam fazer renascer a motivação de cada indivíduo. Necessariamente, motivar nesse aspecto não remonta em apenas momentos de alegria no trabalho, mais sim algo que está dentro de cada pessoa, e que o modificará nas suas ações de forma positiva (BERGAMINI, 2003).

De acordo com Silva, Carvalho e Silva (2017) o líder é constantemente confundido com o administrador, por ambos serem relacionados com pessoas e processos, porém possuem características distintas. Todavia não é necessário um líder ser um administrador, “tendo a confiança e o apoio de seus seguidores, os líderes usam as relações informais com mais facilidade do que as estruturas formais usadas pelos administradores” (SILVA, CARVALHO E SILVA, 2017, p. 4). O papel de liderança almeja a realização de objetivos traçados dentro das empresas, igualmente concebidos pelos dois, o líder ou gestor, porém, com o diferencial de que liderar é a parte que busca estar em todos os níveis da organização seja no operacional ou na relação com as pessoas. Na liderança existe uma gestão estratégia de pessoas, sendo esta a maneira de comunicar-se com os colaboradores dentro da organização. Esta prática torna a liderança uma relação de ligação das tarefas, pessoas e processos, em que o líder pode executar seu papel de influenciador com os demais envolvidos, para com que assim alcance os objetivos (BIANCHI, QUISHIDA E FORONI, 2017).

A liderança depende muito do contexto onde está inserida, conseqüentemente, para tal situação é preciso a presença de um líder que, por conseguinte tomará frente da situação a ser planejada, analisada e realizada. Através desta análise do contexto organizacional, o sujeito que foi escolhido para exercer papel, deve-se assim possuir características pessoais, logo o processo poderá possuir maior validade para com os demais indivíduos da organização. Todavia, a pessoa é formada por motivações e interesses, traços de personalidade e por último o de maior destaque, as habilidades, que são demonstradas aos demais liderados, como o conjunto de características de conhecimento do líder (MAXIMIANO, 2000).

Há dois caminhos para a compreensão do processo de liderança, um deles está relacionado a ideia de que o líder deve analisar o ambiente situacional em que foi inserido, para assim tomar as possíveis decisões a serem tomadas, e o outro associado diretamente com o líder, onde cabe a este possuir características específicas de liderança, em que demonstram qualidades específicas que formam a pessoa do líder como: entusiasmo, comunicativo, compreensivo, influente e outros, são visualizados traços da personalidade da pessoa, podendo alguns serem modificados com o decorrer do tempo, sendo estas de caráter incorporativo, como; comunicativo, entusiasmo, honestidade e outros (CURY, 2015).

[...] liderança é um processo que tem como finalidade influenciar as atividades do indivíduo ou de um grupo, nos esforços para a realização de um objetivo em determinada situação. Basicamente, a liderança inclui a realização de objetivos, com pessoas e por meio delas, devendo um líder ocupar-se de tarefas e relações humanas. (CURY, 2015, p.80)

Em tempos de globalização, os líderes deparam com um fator predominante para com que sua liderança seja realizada de forma transparente e absorvida pelos colaboradores dentro da organização, através das várias formas de adquirir conhecimento. A esta referência, é colocada a maneira como o indivíduo demonstra ao grupo ou equipe, as tarefas que realiza

para o desenvolvimento do bem comum, a partir de então é criada uma sinergia, onde todas as partes são importantes dentro do processo, não existindo uma diferença significativa em relação aos cargos desempenhados. Logo, a liderança encontra um patamar em que estabelece relação de confiança com todos da empresa (DRUCKER, 2000).

2.2 Tipos de Liderança

Pontes (2008) constata que o líder possivelmente é o resultado do ambiente no qual foi inserido, seja este na sua vida pessoal ou na empresa, “os líderes possuem características pessoais que lhes proporcionam esta habilidade, mas cientificamente não podemos afirmar que eles já nasceram com estas características” (PONTES, 2008, p. 25). Sendo assim, um profissional pode trazer traços de herança genética que podem influenciar na sua personalidade ou seja, moldada para a transformação de um líder no futuro, e que essas habilidades dependem do contexto organizacional em que está inserido, para alcançarem sua importância para a empresa. Assim, um ambiente organizacional também pode interferir na posição de um líder, no momento em que seus liderados possuem um acordo de comunicação entre os dois, para atingirem o mesmo objetivo da organização.

Dentro dos tipos de liderança, existem dois modelos: um relacionado as pessoas e outro voltado para as tarefas, que podem influenciar de maneira positiva e negativa para a eficácia das ações. O modelo voltado para tarefas define-se premissa positiva de trazer ao indivíduo a realização do seu papel para a organização, porém gera em contrapartida o lado negativo de comportamento autoritário. Por conseguinte, o estilo voltado para pessoas, sustenta-se na formação do desenvolver o espírito de equipe, para a função do bem comum da organização, todavia, encontra negatividade em tratar com permissividade, o que pode ser desnecessário para determinadas situações de agir (MAXIMIANO 2010).

Existem basicamente três tipos de lideranças fundamentais, todas com suas características que as diferenciam umas das outras, fazendo com que os líderes possuam personalidades que poderão interferir em seus estilos de liderar. Basicamente; a liderança autocrática está relacionada à forma de que ao lidar com as pessoas deve ser tarefa extremamente baseada nas tarefas, a liderança democrática está centrada na forma de relacionar-se diretamente com as pessoas envolvidas no processo e por último a liderança liberal, que demonstra que o líder não precisa estar relacionado diretamente com as pessoas, dando espaço a novas ideias e soluções formadas pela própria equipe ou indivíduo existente dentro da organização (CRUZ E SILVEIRA, 2014).

Os autores Cruz e Silveira (2014) identificam ainda que a liderança autocrática é conservada no formato em que toda a tomada de decisão está nas mãos do líder. “(..) o líder autocrático é centralizador, define os objetivos de seus liderados, determina o que deve fazer não deixando que participem das decisões, ou seja, não escuta as opiniões dos subordinados” (CRUZ E SILVEIRA, 2014, p.242). É através deste, que são direcionadas todas as tarefas para os colaboradores, estes devem desempenhar cada um o seu trabalho. Através deste relacionamento, as organizações são moldadas para com que as pessoas não possuam relacionamentos umas com as outras e estejam diretamente atentas aos trabalhos a serem desempenhados.

De acordo com Cruz e Silveira (2014) a liderança democrática, está relacionada com a forma que o líder realiza esclarecimentos com todos os membros da organização, dessa forma, é dado início a formação de equipes e uma relação interpessoal do líder para com seus liderados. Há orientação para os demais dentro da organização e transformando-se o ambiente organizacional, de forma com que todos possuem tarefas importantes, porém o líder é parte do conjunto com todos os demais indivíduos envolvidos no processo decisório, estimulando-se assim uma melhor convivência com todos.

A liderança liberal é uma relação que o líder possui com os seus liderados de liberdade. As ações não precisam necessariamente da comunicação do colaborador para com o líder, é mantido uma comunicação, porém existe ausência de aconselhamento na maioria das tarefas realizadas dentro da organização. A divisão das obrigações é de total responsabilidade das pessoas ou do grupo, onde os resultados são definidos precisamente pelos participantes na ação (CRUZ E SILVEIRA, 2014).

2.3 A mulher no mercado de trabalho

Rama e Martins(2013) comentam que a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de maneira árdua. Desde os primórdios da história, a bagagem feminina de trabalho restringia-se apenas a tarefas de caráter familiar, como cuidar da família e dos filhos ficando com as funções do lar, já os homens desempenhavam as tarefas de sustento da família, e realizavam somente atividades fora do contexto familiar, o que perdurou durante anos e até os dias de hoje, mas com alguns acontecimentos, o papel da mulher obteve mudanças significativas na história. A Revolução Industrial, a 2ª Guerra Mundial, as revoluções feministas fizeram com que aos poucos o mercado de trabalho fosse incentivando a abertura de novos trabalhos para as mulheres, até chegarem em cargos de liderança, estabelecendo-se assim um novo modelo em diversas áreas dentro das organizações. Porém, atualmente existem controvérsias em relação aos cargos ocupados por mulheres nas organizações.

Este tipo de preconceito devia-se ao gênero feminino ser diretamente visto como sendo um sexo frágil, dentro de uma organização, por ela ter envolvido com as habilidades domésticas. Sendo assim foi formada uma ideia de que a mulher não possuía as mesmas habilidades que o homem para dirigir uma organização, em relação a tomadas de decisões e não em aspectos biológicos. Porém, levou-se tempo para a ideia de a mulher posicionar-se no mercado de trabalho como sendo suficientemente capaz de desempenhar suas atividades de liderança, tais como os homens. Até mais que o sexo masculino, por a mulher lidar com diversas responsabilidades de filhos e contexto familiar, ela possui habilidades de lidar com diversas situações ao mesmo tempo (SOUSA, 2008)

Cosso e Junior (2012) apontam que a vivência da mulher no ambiente familiar, fez com que percorresse um caminho que mais tarde serviria de auxílio para novas tomadas de decisões dentro das organizações, atualmente o profissional de liderança deve possuir multifuncionalidade, estando atento a diversas tarefas em diversos momentos de seu dia a dia e de seu trabalho realizado. Sendo assim, no mundo dinâmico atual, os gestores apontam para uma liderança proativa, sistêmica e que garanta um bom relacionamento interpessoal, todos atributos que na maioria, são encontrados na pessoa feminina. Por possuírem uma herança de comunicação pessoal, desde com a família para depois com o ambiente organizacional, são colocadas em evidência, pela importância de tal singularidade. Fernandes(2013) comenta que a mulher não pode ser impedida de adentrar na liderança ou na atuação de cargos maiores dentro de uma organização, mais existem fatores que alavancam uma série de obstáculos existentes que ainda diminuem a participação feminina dentro das organizações, fatores como: sexo, educação, preconceito e desigualdade salarial. Mas estes, não impedem com que ela almeje com frequência a sua ascensão no mercado profissional, e ocupem seu devido espaço de igualdade.

(..) existem algumas qualidades que podem bem distinguir, de forma sutilmente particular, as mulheres que ocupam cargos de alta liderança, por exemplo: amor ao próximo, capacidade para ouvir o outro, alta criatividade, emotividade direcionada para a execução de tarefas, ética, focalização no processo, inapetência pelo poder, intuição, paciência, perfeccionismo, relacionamento interpessoal, serenidade, transcendência e versatilidade (COSO E JUNIOR, 2012, p.7).

Metz (2010) descreve que no atual mercado de trabalho, aumenta a valorização do capital humano, deixando de lado conceitos antigos que mais estabeleciam-se em tarefas a serem desempenhadas. Hoje em dia, as pessoas são vistas como pessoas, não mais como partes da empresa ou como máquinas, necessárias somente para a produção. Então, a liderança recebe o poder de realizar essa ligação das pessoas para com a empresa, e através da pessoa do líder na liderança feminina é encontrado o nível significativo. Porém, os preconceitos as mulheres, fazem com que elas deparem com diversos obstáculos a serem enfrentados durante o transcorrer de suas carreiras, podendo ser inclusa a diferença salarial destas. A existência de diferença entre o homem e a mulher faz ascender a ideia de que há preconceito para com as mulheres, em relação aos critérios de força física, que remontam em desigualdade, em que a mulher não pode desempenhar determinada função por não possuírem os atributos necessários para o mesmo, já que o homem possui. Sendo assim, algumas organizações criam culturas e políticas organizacionais que demonstram evidência dos resultados, impedindo com que as mulheres percorram a ascendência de sua carreira profissional, e estimulando ainda mais a formação do conceito de preconceito existente (CAPELLE, MELO E SOUZA, 2013).

Um fator que está ligado a falta de reconhecimento da mulher dentro das organizações, está associada à educação, pois no passado e atualmente o número de mulheres, que possuem um grau de escolaridade, ainda é inferior, porém isso vem mudando gradativamente, porém isso faz com que sejam ocupados pelos homens, por possuírem maior acesso ao conhecimento direto em ensino básico até o superior em contrapartida com o preconceito, fazendo com que assim, aumente-se o índice da ocupação da mulher. Sendo assim, algumas pesquisas atuais mostram o aumento significativo da inserção das mulheres na educação. (FERNANDES, 2013).

A desigualdade salarial é evidente em diversas partes do mundo, porém este fato está diretamente ligado à elementos históricos, estando envolvidos a educação e o preconceito do gênero feminino. Essas bases, formulam a diferença no salário, fazendo com que as mulheres almejem cada vez mais ocuparem cargos de confiança dentro das organizações. Todavia, este número de mulheres ocupando cargos elevados sofrem alterações constantemente, em um mundo globalizado, em que todas as informações são colocadas a disposição das pessoas, estas colocam-se em contato direto com esse conhecimento, e reagem a este (SOUSA, 2008).

As lideranças femininas vêm ganhando cada vez mais espaço, dentro das organizações, é necessário a própria mulher dar a real importância para a sua ocupação no mercado de trabalho, desempenhando tarefas necessárias e buscando sua qualificação, através da educação e novos conhecimentos. Também as organizações devem ceder espaço para esse novo gênero de gestão, onde as partes da organização encontram patamar necessário para manter uma boa relação de líderes para com liderados (SANTOS E NESTOR, 2014).

2.4 Liderança Feminina

Segundo Silva e Carvalho (2017) a liderança feminina está associada a uma gestão voltada para as pessoas. Pois as mulheres conseguem reagir a maiores estímulos que os outros indivíduos realizam, ou seja por ela possuir uma herança de contato direto com o contexto familiar, fez com que ela desenvolvesse algumas habilidades específicas, que tornam a sua forma de gerir com benefícios maiores do que a liderança masculina. Porém, existem alguns conhecimentos de liderança, que as mulheres analisam nas formas com que os homens desempenham. Sendo assim, a liderança feminina ainda se encontra em um processo demorado, mas futuramente não terá a desigualdade que possui nos dias atuais.

Sendo assim, quando uma mulher e um homem realizam uma união e casam-se para assim construir uma outra família, ambos formaram um tipo de relacionamento em seu contexto familiar. Este tipo de relacionamento interfere diretamente na organização onde serão inseridos, pois demonstrará os traços que cada um possui, seus valores, ideais, crenças e outros que foram construídos fora do contexto que construíram agregados com novos conceitos. No caso das mulheres, quando assumem a responsabilidade do ambiente familiar, esta interfere em grande parte na maneira como ela se posiciona, dentro de uma empresa. Porém, em momentos atuais as tarefas familiares estão sendo cada vez mais divididas, o que auxilia para as mulheres poderem tomar seus devidos cargos de liderança, pois pode contar com o auxílio de seu companheiro, onde muitas das tarefas familiares são divididas atualmente, o que também pode auxiliar ao homem em desempenhar suas atividades, sem algumas preocupações, como financeiras, devido a ascensão feminina no mercado de trabalho (CAPELLE, MELO E SOUZA, 2013).

Santos e Nestor (2014) relatam que a mulher como líder, não necessita seguir os moldes das lideranças masculinas, e que ela possui características essenciais que muitos homens não possuem. Ela é um tipo de indivíduo que possui uma habilidade muito importante, que é saber ouvir as outras pessoas, no mundo dos negócios faz toda a diferença, pois todas as pessoas precisam comunicar-se umas com as outras. Sem a comunicação não são executadas as tarefas, e sem as tarefas, não há a existência das organizações. Todavia comunicar-se na organização, requer estar atento a assuntos que sejam prioridade para todos os envolvidos, sabendo-se analisar os pontos negativos e positivos e realizar os feedbacks necessários as pessoas.

No momento atual não há uma diferenciação de liderança masculina ou feminina, apenas existem características que podem diferenciar um estilo do outro. “Por exemplo, se os homens são melhores em inovação e manipulação de materiais, as mulheres se destacam em promover a união e a cooperação. E um não é superior ao outro para a continuidade do ser humano” (FLEURY, 2013, p.48). Desse modo cada gênero possui capacidades distintas, que ambos são necessários para a estrutura organizacional. Porém a mulher consegue formar uma união com todos os envolvidos, analisando e demonstrando a eles a importância de cada um, no contexto que estão inseridos. O que resulta na cooperação de todos, adentrando nos conceitos de liderança, que analisa a junção de toda a equipe e que todos são partes importantes dentro de qualquer processo (FLEURY,2013).

Zamproga, Trevisan e Zanatta (2016) comentam que um dos principais desafios que as mulheres enfrentam é o preconceito. A sociedade, não de forma generalizada, visualiza a mulher como não sendo suficiente para exercer os cargos de liderança, porém esta posição cada vez mais vai diminuindo forças, quando mulheres assumem altas lideranças. Ao assumirem cargos de muita confiança, e colocando em práticas suas habilidades de comunicação, união, cooperativismo e outras deixam um conhecimento ainda mais vasto sobre a forma que se comportam diante de diversos assuntos pelos quais a organização enfrenta atualmente. Todavia, a determinação é uma característica feminina, e que por sua vez auxilia no processo de formação da liderança das mulheres.

2.5 O ensino de liderança na Educação Superior

Borges e Baylão (2009) descrevem que a liderança, é um conjunto de características que podem ser formadas pela própria pessoa, levando em consideração aspectos culturais, sociais e familiares. Porém, essas singularidades não necessariamente são natas, podem ser desenvolvidas e inseridas na pessoa do líder, através de treinamentos, ensinamentos superiores, cursos. O indivíduo dependendo do meio em que está inserido colocará em prática diversas qualidades como: entusiástico, flexível, atencioso, comunicativo, e outros, por conseguinte em

relação aos objetivos da organização.

Pacheco *et al* (2014) comenta que o ensino da liderança na educação superior está relacionado a forma de demonstrar aos alunos um processo transformacional, onde são levadas em consideração as características que os mesmos possuem. Formando um conceito reformulado com as características que eles possuem e com os processos que o ensino superior possuem para auxiliá-los e prepará-los para o mercado de trabalho, onde possíveis análises da realidade são demonstradas aos alunos nesse processo. Todavia o ensino superior sofre mudanças em relação ao mercado de trabalho, que cada vez mais exigem profissionais altamente qualificados.

Em relação a formação da pessoa do líder, devem ser devidamente explícito que o indivíduo não necessariamente estará apto para desempenhar qualquer tipo de liderança, em qualquer situação ao qual será designado. Pois o ambiente, suas competências, habilidades os torna um profissional específico que ao relacionar com a sociedade, devem ser estudadas as necessidades que a organização requer de seu futuro líder para com que assim não ocorra problemas futuros nos ideais da organização (TANURE 2007).

Massaro *et al* (2015) analisa que em decorrência da globalização o ensino aprendizagem da liderança no ensino superior deve utilizar de meios inovadores que incentivem os alunos a possuir diversos conhecimentos a respeito do tema sobre liderança. Sendo assim incorporados meios tecnológicos como o uso de filmes e vídeos que estejam relacionados com processos situacionais de liderança que em decorrência do fato farão os indivíduos formarem opiniões sobre o assunto proposto pelo docente, efetuando a concretização do processo de ensino e aprendizagem.

3 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa da qual resultou esse artigo foi desenvolvida em agosto de 2017 com as alunas que irão se formar no curso de Administração, no ano de 2017 na Faculdade Educacional de Cornélio Procópio – Faced. O foco principal desse estudo foi colher dados e informações a fim de descobrir a percepção das alunas egressas do curso de administração sobre o tema liderança feminina. Tais informações são relevantes pois permitem analisar o perfil de alunas egressas que a IES está disponibilizando para o mundo do trabalho. Esta pesquisa refere-se a uma pesquisa exploratória, pois se dá pelo fato de estar concentrado na exploração das ideias, é importante, pois reuni informações detalhadas. O método de pesquisa utilizado é o dedutivo, pois é aquele que parte do geral para o particular, ou seja, ele parte de uma generalização para uma pesquisa específica através de hipóteses. A técnica de pesquisa foi a bibliográfica, o objetivo principal desse tipo de pesquisa é adquirir conhecimentos sobre diferentes contribuições científicas que estão disponíveis sobre um tema específico.

A primeira etapa da pesquisa constitui em pesquisa bibliográfica, quando envolvem leituras em documentos, textos de artigos, livros etc. A segunda etapa constitui na elaboração de um instrumento de coleta de dados, no qual foi aplicado um questionário contendo três perguntas abertas e sete fechadas. A terceira etapa constitui no levantamento das alunas atuais de administração, a instituição forneceu uma lista com os nomes das alunas que estão matriculadas no oitavo e último período do curso de administração do ano de 2017. Na quarta etapa foram entregues para todas as alunas do oitavo período os questionários impressos. Conforme dados levantados junto a secretaria, a população de alunas que poderiam participar desta investigação era um total de 10 alunas, e a amostra utilizada corresponde a 100% da população. Os questionários foram aplicados entre os dias vinte de agosto a dez de setembro, enquanto estas estava nas dependências da IES. Obteve-se como retorno 100% dos questionários entregues, que foram analisados. A quinta etapa consistiu na tabulação, análise e discussão dos resultados que serão apresentados no tópico seguinte.

A abordagem dessa pesquisa é a quantitativa, segundo Rama e Martins (2013) a utilização desse método é comum em estudos de levantamento que buscam entender o comportamento de uma população através da amostragem. Trata-se também de uma pesquisa qualitativa, pois de acordo com Pacheco et al (2014) esta abordagem permite identificar as percepções e ideias de uma amostra de pesquisa.

No entanto para poder quantificar as alunas que possuem um perfil de líder, e mostrar esses resultados no artigo, foi preciso fazer amostragens em forma de quadros e gráficos, utilizando os recursos estatísticos, como; porcentagens, pois esse procedimento contribui para a precisão e eficácia dos resultados da pesquisa, as porcentagens dos resultados foram arredondadas para um melhor entendimento.

4 Demonstração de Resultados

Iniciando a apresentação dos resultados da pesquisa, para a comprovação da mesma foram questionadas dez alunas do curso de administração da IES-FACED do ano de 2017. Primeiramente houve a entrega do questionário impresso para cada aluna individualmente. Foram feitos gráficos e tabelas para uma melhor compreensão do processo.

A primeira questão dedicou-se a identificar a faixa etária das pesquisadas, dados demonstrados no Gráfico 1, abaixo:

Faixa Etária	Porcentagem
Sexo	100% Feminino
Até 21 anos de idade	10%
Entre 22 a 25 anos de idade	70%
Entre 25 e 30 anos de idade	20%
Acima de 31 anos de idade	0%

Quadro 1: Faixa Etária da Amostra.

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Percebe-se que a maioria das entrevistadas está entre 22 e 25 anos, consideradas um público particularmente jovem. Enquanto isso, a segunda questão investigada objetivava analisar se essas alunas estavam trabalhando atualmente. Descobriu-se que 70% das alunas entrevistadas alegaram estar trabalhando atualmente, enquanto 30% disseram que atualmente não estão trabalhando. Esta pesquisa não teve como foco analisar em que áreas atuam, porém considera-se o percentual que atualmente trabalham.

Dando continuidade ao perfil das candidatas, a terceira questão objetivou analisar se as alunas ocupam um cargo de liderança, chefia ou supervisão, descobriu-se que a maioria ocupam. Sendo assim 40% responderam que sim ocupam o cargo, 30 % não trabalham e 30 % trabalham mais não ocupam cargo de liderança.

Por conseguinte, na questão de número quatro buscou analisar das candidatas que responderam sim na questão anterior que trabalham com cargos de supervisão ou chefia, há quanto tempo desempenham essa função. Ainda que a idade média das entrevistadas caracteriza que a maioria são jovens, percebe se que 10 % alegam que atuam até 6 meses, 20% alegam que atuam de 6 a 12 meses, 10% atua a mais de 3 anos e 60% responderam não na questão anterior.

Observou-se através da questão de número cinco se elas acreditam ter diferença entre homens e mulheres no momento de serem promovidos a cargos de liderança, 90% responderam que sim acreditam existir diferença e 10 % acreditam não existir diferença. Rama e Martins (2013) comentam que a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de maneira árdua. Desde os primórdios da história, a bagagem feminina de trabalho restringia-se apenas a tarefas de caráter familiar, como cuidar da família e dos filhos ficando com as

funções do lar. Estes atributos transformam a inserção da mulher em cargos de liderança com falta de confiança, pela sociedade, pois visualizam o passado das mulheres. Em seguida a questão seis tinha como objetivo analisar se as alunas se sentem preparadas para atuarem em um cargo de liderança, conforme gráfico 1 abaixo:

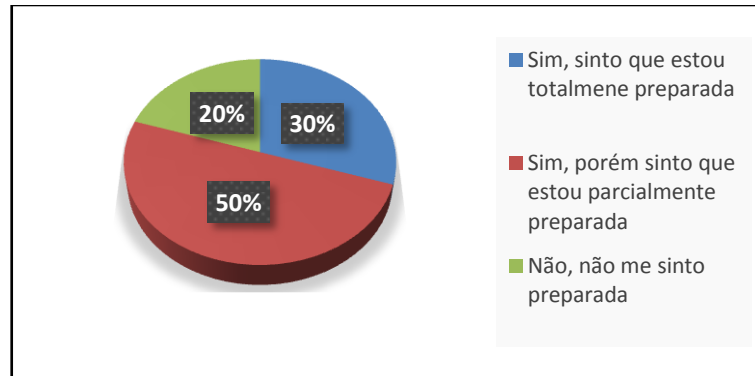


Gráfico 1: Questão 6: Você se sente preparada para atuar em um cargo de liderança
Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Em relação aos dados apresentados no gráfico acima, 50% responderam que sim porém se sentem parcialmente preparadas, 30 % se sentem estão totalmente preparadas e 20% não se sentem preparadas. Borges e Baylão (2009) descrevem que a liderança, é um conjunto de características que podem ser formadas pela própria pessoa, levando em consideração aspectos culturais, sociais e familiares. Porém, essas singularidades não necessariamente são natas, podem ser desenvolvidas e inseridas na pessoa do líder, através de treinamentos, ensinamentos superiores, cursos. As alunas entrevistadas, encontram-se no processo de aprendizagem e especialização, não possuindo total formação. Em seguida na questão sete conforme demonstra, veja o gráfico 2 :

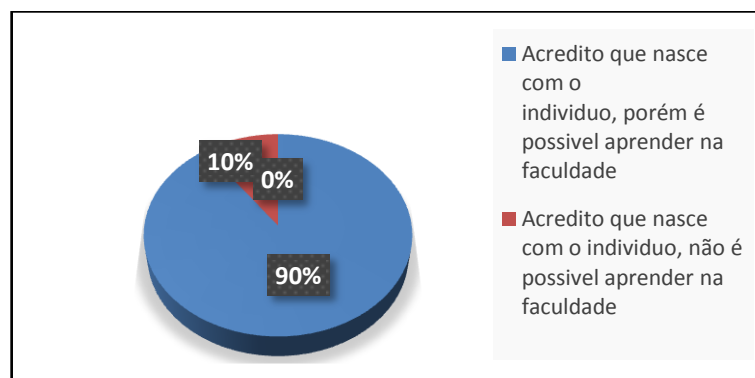


Gráfico 2: Questão 7: Você acredita que a liderança é uma característica que já nasce com o indivíduo, ou é algo que pode ser aprendido na Faculdade?
Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Percebe-se que 90 % responderam que acreditam que nasce com o indivíduo, porém é possível aprender na faculdade e 10% acreditam que nasce com indivíduo e não é possível de aprender na faculdade. Pacheco *et al* (2014) comenta que o ensino da liderança na educação superior está relacionado a forma de demonstrar aos alunos um processo transformacional, onde são levadas em consideração as características que os mesmos possuem. Formando um conceito reformulado com as características. Sendo assim a liderança pode ser um aprendizado incorporado nas alunas, mas que também é encontrado em algumas

características individuais

Na questão oito foi realizada uma questão aberta em que as entrevistadas colocavam suas opiniões em relação aos obstáculos enfrentados pelas mulheres para conseguirem se destacar como líderes. Tendo como principal fator destaca-se, a forma como as entrevistadas visualizam estes obstáculos, em que foram usadas as siglas A (aluna) e I (ingressa), para diferenciar as alunas

Aluna Ingressa	Obstáculos enfrentados pelas mulheres para conseguirem se destacar como líderes
A I (1)	“Muitas empresas não acreditam na capacidade das mulheres”
A I (2)	“ O machismo entre os homens, preconceito”
A I (3)	“Respeito”
A I (4)	“Preconceito”
A I (5)	“Ter objetivos, ser dedicada”
A I (6)	“Preconceito, homens ainda acham que são superiores”
AI (7)	“Competição exagerada, competição entre mulheres”
A I (8)	“Preconceito”
A I (9)	“Preconceito, os homens ainda acham que podem mais”
A I (10)	“Os principais desafios são enfrentar o preconceito dos homens e a falta de respeito”

QUADRO 2: Obstáculos da liderança

Fonte: dados da pesquisa 2017

Em relação a pesquisa realizada a maioria das entrevistadas alegaram que o preconceito é um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres atualmente para destacarem como líderes. Para Sousa (2008) a mulher é vista como sendo um sexo frágil, por estar voltada para as tarefas de caráter doméstico principalmente no passado, não assim preparadas para tomar conta de uma organização. Percebe-se que o processo lento da entrada da mulher no mercado de trabalho, influencia na sua ascensão profissional.

Na questão de número nove, foi analisado o que as entrevistadas entendem por liderança feminina.

Aluna Ingressa	O que você entende por liderança feminina?
A I (1)	“uma mulher liderar um numero de pessoas em determinada função”
A I (2)	“liderança é quando você é apto para cuidar de determinadas pessoas ou trabalho de forma correta e eficiente, entre outros”
A I (3)	“liderança feita com atenção e muito mais dedicação”
A I (4)	“É a mulher que está a frente liderando os colaboradores sendo homem ou mulher”
A I (5)	“Em ser destacada profissionalmente”
A I (6)	“Direitos profissionais iguais”
AI (7)	“Na orientação para as pessoas, são mais expressivas e sociais, tem potencial para conseguir compromissos. Tem capacidade de pensar e agir em muitas direções ao mesmo tempo. A liderança feminina é inclusive, encoraja a participação e compartilha o poder com aqueles que lidera”
A I (8)	“Direitos iguais e respeito as mulheres”
A I (9)	“Direitos profissionais e respeito”
A I (10)	“É uma forma que as mulheres possuem para desempenhar uma gestão e auxiliar seus colaboradores na organização. Sendo assim possuem maior funcionalidade.”

QUADRO 3: Liderança feminina

Fonte: dados da pesquisa 2017

Foram analisadas as respostas das entrevistadas pode-se observar que algumas

respostas condizem com as teorias de alguns autores, a forma como a mulher possui maior atenção e multifuncionalidade, possuindo-se assim direitos iguais aos dos homens. Zamproga, Trevisam e Zanatta (2016) comentam que as mulheres ainda possuem certos preconceitos da sociedade, porém quando assumem cargos de liderança possuem muita dedicação.

Na questão de número dez foi analisada as atividades que a faculdade forneceu para exercerem a liderança, veja o quadro:

Aluna Ingressa	Quais as atividades oferecidas pela sua faculdade, ajudaram a desenvolver suas habilidades de liderança?
AI (1)	“Foi muito importante nossas aulas de liderança e motivação. Abriu nossa visão do que realmente é liderança”
AI (2)	“Acredito que o Coaching, entre outros”
AI (3)	“Aulas específicas, dinâmicas, trabalho em grupo”
AI (4)	Infelizmente nenhuma, as faculdades deveria incluir a liderança feminina, pois precisamos disso”.
AI (5)	“Questionários com perfis sociais”
AI (6)	“Nenhuma”
AI (7)	“Coordenar grupos para a realização de trabalhos”
AI (8)	“Nenhuma”
AI (9)	“Nenhuma”
AI (10)	“Trabalhos em grupo, e matérias de liderança”

QUADRO 4: Atividades oferecidas pela faculdade, para incentivar a liderança

Fonte: dados da pesquisa 2017

Ao analisarmos as respostas da seguinte questão acima pode-se constatar através das respostas das alunas que a maioria visualizou que faculdade forneceu muitas atividades para incentivar a liderança feminina, sendo assim através da existência de matérias e atividades em sala. Massaro *et al* (2015) comenta que o ensino sobre liderança deve utilizar de recursos tecnológicos para uma melhor aprendizagem dos alunos

4.1 Discussões

Com a análise dos dados coletados, através da pesquisa aplicada, pode-se enfatizar neste artigo as possíveis definições, onde destacou-se responder a problemática sobre os a percepção das alunas formadas em administração sobre a formação recebida para exercer a liderança, em que o parâmetro utilizado, foi o de entrevistar as alunas que irão se formar no ano de 2017.

A questão de número cinco demonstrou que a maioria das alunas acreditam que existe diferença no tratamento de homens e mulheres, sendo assim este pode ser visto com um dos obstáculos para o ingresso de uma mulher no cargo de liderança. Logo, algumas organizações criam culturas e políticas organizacionais que demonstram evidência dos resultados, impedindo com que as mulheres percorram a ascendência de sua carreira profissional, e estimulando ainda mais a formação do conceito de preconceito existente (CAPELLE, MELO E SOUZA, 2013).

Outra questão que merece destaque é a número seis, que evidenciou se as alunas se sentem preparadas para atuarem no cargo de liderança, a maior parte delas responderam que se sentem parcialmente preparadas, levando em consideração que ainda estão em um processo de formação acadêmica. Na questão de número sete foi questionada se a liderança é algo nato ou possível de ser aprendido na faculdade. A maioria responderam que nasce com indivíduo, porém é possível aprender na faculdade. “Os líderes possuem características pessoais que lhes proporcionam esta habilidade, mas cientificamente não podemos afirmar que eles já nasceram com estas características” (PONTES, 2008, p. 25).

Sendo a questão número nove a principal da pesquisa, onde objetivou demonstrar quais atividades a faculdade desenvolve para incentivar as habilidades de liderança. Da maioria das alunas que responderam a questão, visualizaram que a IES, fornece atividades que auxiliam nesse processo, como sendo trabalhos em sala de aula e ferramentas de análise comportamental, testes e outros. Pacheco *et al* (2014) comenta que o ensino da liderança na educação superior está relacionado a forma de demonstrar aos alunos um processo transformacional, estando assim a promover mais atividades a serem desenvolvidas.

5 Considerações Finais

O objetivo geral da pesquisa analisou-se a percepção das alunas que se formarão no ano de 2017, se elas se sentem com capacidade para liderar depois da sua graduação. Com a aplicação do questionário visualizou através da pesquisa, que a metade das alunas sente-se preparadas e que enfatizam a importância do ensino de liderança fornecido pela faculdade. E que através da liderança, a mulher pode ocupar seu espaço no mercado de trabalho de forma igualitária em relação aos homens.

Como hipóteses de pesquisa, acredita-se que as alunas ingressas da Faculdade Educacional de Cornélio Procópio são capazes de identificar atividades oferecidas pela IES que auxiliaram no processo de desenvolvimento de suas habilidades de liderança, conclui-se que a hipótese é verdadeira, pois a maioria identifica as atividades fornecidas pela faculdade, através de trabalhos, pesquisas, matérias de liderança e outras. Na segunda hipótese é a de que as alunas ingressas possuem conhecimento sobre o conceito de liderança feminina, onde constatou-se que a maioria das entrevistadas responderão a questão nove, onde comentava sobre o conhecimento de liderança feminina, e grande parte sabem distinguir que é a liderança realizada pelas mulheres e até aspectos de características psicológicas, como dedicação e atenção.

Sendo assim a faculdade influenciou de forma positiva para o processo de aprendizagem das mesmas, através de aulas e atividades, uma vez que a liderança é algo que pode ser incorporado no indivíduo através de aprendizagem e que podem constituir com características que o próprio possui. Porém esse processo de ascensão da mulher como líder, atualmente ainda enfrenta o preconceito da sociedade, em vista que a entrada da mulher no mercado de trabalho foi tardia.

De modo que o tema proposto possui importância em que demonstrou-se o ensino de liderança na IES, e a formação de líderes femininas conscientes de seu papel como cidadãs na sociedade. Contudo o tema pode influenciar para uma pesquisa futura em relação a percepção do mercado de trabalho para com as líderes femininas.

REFERÊNCIAS

BERGAMIN, Cecília W..**Motivação: uma viagem ao centro do conceito. Rae Executivo**, São Paulo - Sp, v. 1, n. 2, p.63-67, nov. 2002.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: A Administração Do Sentido. Revista de Administração de Empresas**, São Paulo - Sp, v. 34, n. 3, p.102-114, abr. 1994.

BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina et al. Atuação do Líder na Gestão Estratégica de Pessoas: Reflexões, Lacunas e Oportunidades. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 21, n. 1, p.41-61, fev. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150280>.

BORGES, A. F.; BAYLÃO, A. L. S.; TONG, P. **Liderança em tempo de mudanças. Educação Profissional: Ciência e Tecnologia**, Vol.3, No 2, 2009.

BORGES, Vanessa E. **A Evolução do papel do líder nas organizações um enfoque histórico. Sumaré Revista Acadêmica Eletrônica**, Sumaré - Sp, v. 1, n. 1, p.1-8, jan. 2012.

CAPPELLE, Mônica C. A.; MELO, Marlene C. O. L.; SOUZA, Natácia L. **Mulheres, Trabalho e Administração. Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Bahia, v. 2, n. 2, p.162-191, abr. 2013.

CRUZ, Claudenora A.; SILVEIRA, Rejane B.; MAIA, Paulo R. T. **LIDERANÇA: a influência do líder na gestão de suas equipes. Revista Eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira**, Lagarto - Se, v. 7, n. 4, p.238-248, mar. 2014.

CURY, Antônio. **Organização E Métodos, Uma Visão Holística**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

DRUCKER, Peter F. **Liderança Para O Seculo XXI**. São Paulo: Editora Futura, 2000.

FELIX, Clóvis; OLIVEIRA, Marcelina da Silva; PAIXÃO, Rosângela Francisco. **Estilos De Liderança**. 2015. 13 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Aems, Três Lagoas - Ms, 2015.

FERNANDES, Mônica Aparecida. **A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA. Gestão e Conhecimento - Revista de Administração**, Poços de Caldas - Mg, v. 1, n. 1, p.1-20, set. 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Liderança Feminina No Mercado De Trabalho. Gvexecutivo**, São Paulo - Sp, v. 12, n. 1, p.46-49, jan. 2013.

MASSARO, Ariadne et al. **O Uso De Filmes No Processo De Aprendizagem Da Liderança Situacional**. In: CONGRESSO DE CONTABILIDADE, 6., 2015, Rondônia. **Artigo**. Florianópolis - Sc: Ccn, 2015. v. 1, p. 1 - 13.

MAXIMIANO, Antônio C. A. **Teoria Geral Da Administração**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

METZ, Eduardo Silva. **Gestão Feminina: A Presença Das Mulheres Na Liderança De Empresas. Ágora Revista de Divulgação Científica**, São Paulo - Sp, v. 19, n. 2, p.169-178, jun. 2014.

PACHECO, Daniela Chagas et al. **Liderança Transformacional No Ensino Superior**. In: XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU, 14., 2014, Florianópolis - Sc. **COLÓQUIO INTERNACIONAL**. Florianópolis - Sc: Cigu, 2014. v. 1, p. 1 - 10.

PONTES, Célia Maria. **O Novo Papel Da Liderança Nas Organizações**. 2008. 60 f. Tese (Doutorado) - Curso de Curso de Especialização em Administração Judiciária, Pró-reitora de Educação Continuada, Universidade Estadual Vale do Acaraú – Uva, Fortaleza - Ce, 2008.

RAMA, Francine L.; MARTINS, LuzihêM. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: implicações no setor bancário. Revista Gestão Premium / Cursos de Administração e Ciências Contábeis**, Osório - Rs, v. 1, n. 1, p.14-46, dez. 2013.

SANTIAGO, Flávio Zola. **Liderança – Características E Habilidades: Um Estudo Em Organizações Prestadoras De Serviços E Consultoria Em Seguros No Estado De Minas Gerais**. 2007. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração de Empresas, Universidade Fumec, Belo Horizonte - Mg, 2007.

SANTOS, Giuliana Elisa; NESTOR, Nayara Fagundes. **A Influência da mulher como líder no mercado de trabalho. Revista de Ciências Gerenciais**, São Paulo - Sp, v. 17, n. 25, p.207-225, maio 2014.

SILVA, Célia R. R.; CARVALHO, Paula M. ; SILVA, Elisangela L. **Liderança Feminina: A Imagem Da Mulher Atual No Mercado Corporativo Das Organizações Brasileiras. Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queirós**, São Paulo - Sp, v. 0, n. 25, p.1-12, fev. 2017.

SOUZA, Ana Carolina T. **A Importância Da Diversidade E Os Desafios Da Mulher Executiva Num Organização Hoteleira do distrito federal**. 2008. 74 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pós-graduação em Administração, Universidade de Brasília - Unb, Brasília - Df, 2008.

TUNARE, Betania. **Especial educação executiva: formação de líderes**. GV-Executivo, São Paulo, v. 6, n. 5, p. 68-72, set./out. 2007.

VII SEMINÁRIO DE PESQUISA EM TURISMO DO MERCOSUL, 2012, Caxias do Sul - Rs. **Reflexão Sobre A Liderança Feminina Em Empresas De São Paulo**. Caxias do Sul - RS: Semitur, 2012. 12 p.