



## **A importância do desenvolvimento da liderança em Enfermagem: Revisão de literatura**



<https://doi.org/10.56238/levv15n40-027>

**Djalma Gomes Alves dos Santos**

**Kíria Vaz da Silva Hameski**

**Mablya Cruz Gomes Morais**

**Maria Fernanda Leão Dantas**

**Mariane Cardoso Jorge**

**Marleide Lopes Santos Sousa**

**Milla Tatyelle Lopes de Carvalho**

**Roberto Istefani Lima de Araujo**

**Vandeleide Moreira Neves Resplandes**

**Willane Martins Marques**

### **RESUMO**

A palavra liderança surgiu por volta de 1300 d.C., embora o termo tenha sido cada vez mais utilizado nos últimos 200 anos, especialmente na língua inglesa. Como conceito geral e simplificado, podemos dizer que liderança é o processo de orientar um grupo de pessoas, transformando-as em uma equipe que gera resultados. É a capacidade de motivar e influenciar as pessoas geridas, de forma ética e positiva, para que contribuam de forma voluntária e entusiástica para a concretização dos objetivos da equipa e da organização. A liderança está associada a incentivos, incentivos e impulsos que podem motivar as pessoas a alcançar a missão, visão e objetivos da empresa. Liderança é uma forma de influência.

Influência é uma transação interpessoal na qual uma pessoa age intencionalmente para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa (CHIAVENATO, 1999: 553-627). Segundo o autor, a liderança é um fenômeno social típico que ocorre apenas em grupos sociais. Podemos defini-la como a influência interpessoal exercida numa determinada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para o alcance de um ou mais objetivos específicos.

Liderança é “o início e a manutenção da estrutura em termos de expectativas e interações” (Stogdill, 1974, p.411). Segundo o autor, a liderança estrutura a equipe para que todos tenham o mesmo objetivo e superem as expectativas. através da fé e da autotranscendência.

Liderança é o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado para a consecução de um objetivo (Rouch e Behling, 1984 p. 46). Portanto, liderança é controlar as ações do grupo onde todos trabalham juntos focados nesses objetivos. o mesmo objetivo.

**Palavras-chave:** Liderança, Desenvolvimento, Desempenho, Enfermagem.



## 1 INTRODUÇÃO

A liderança, assim como a motivação, nos leva às questões mais subjetivas do ser humano, aquelas que têm a ver com o nosso eu interior, o que nos move, o que faz sentido para nós, a que atribuímos significado. Segundo Chiavenato (1992: 147), liderança é definida como a influência interpessoal exercida numa determinada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a realização de um ou mais objetivos específicos.

Um bom líder é muito mais do que apenas alguém que gerencia tarefas. Devem considerar os seus colaboradores como parceiros e motivá-los a seguir os objetivos e a missão da organização. Para isso, o gestor deve primeiro se identificar com a visão da empresa e assim passar confiança aos demais.

Portanto, as funções de liderança incluem todas as atividades que afetam as pessoas, ou seja, que geram a motivação necessária para colocar em prática o propósito definido pela estratégia e estruturado em funções organizacionais. Um aspecto importante deste conceito é a palavra influência e não imposição. Na verdade, é possível impor certas ações a um subordinado quando você tem o poder para fazê-lo.

Em qualquer caso, é impossível impor a motivação com que todos realizam a mesma ação. É essa motivação que Nrequires liderança para melhorar. Não basta um líder atingir os objetivos da organização; é necessário que as ações realizadas pelos subordinados sejam realizadas de livre e espontânea vontade.

Entre os desafios apresentados por um ambiente em mudança, as organizações valorizam cada vez mais gestores que possuem habilidades de liderança. Qualquer pessoa que almeja ser um gestor eficaz também deve estar consciente de praticar e desenvolver suas habilidades de liderança. Para conseguir isso, o líder deve desenvolver estratégias e adotar estilos de liderança diferentes e flexíveis de acordo com as demandas da situação.

Problema: Nos últimos anos, a sociedade passou por um processo sem precedentes de transformação radical, e isso afetou diretamente a forma como as organizações e as pessoas são geridas. Dessa forma, foram vivenciadas mudanças significativas na sociedade, nos negócios e nas relações humanas.

Neste novo contexto, a previsibilidade, o controle, a burocracia perdem, cada vez mais, espaço para a inovação, autonomia e criatividade. Do mesmo modo, observa-se que sai de cena o chefe e entra o líder.

Tais alterações reforçam a ideia de que, no universo administrativo, o principal patrimônio de uma empresa não é a tecnologia, são as pessoas, seu capital intelectual. Sem a vontade delas é improvável promover mudança ou buscar competitividade, elementos fundamentais para se manter no mercado e buscar o sucesso.

Por outro lado, os participantes da organização esperam oportunidades de crescimento, bem como um



ambiente em que as relações organizacionais sejam movidas pela confiança e pelo incentivo, ou seja, dizem que precisam de alguém que os desafie que desperte o desejo de mudança, ou mesmo. em situações adversas. situações. Alguém que os dirige e os faz acreditam que as mudanças são necessárias e produtivas para o crescimento da organização. Daí a importância da liderança, pois somente um líder é capaz de transmitir aos membros de uma organização a sensação de serem protagonistas do processo de mudança.

**Objetivo:** Com as novas tendências de mercado, é necessário que o estilo de liderança se torne inovador para obter resultados cada vez mais promissores através do seu desenvolvimento contínuo.

**Justificativa:** Optou-se por esta abordagem temática porque liderança é mais que atribuição de tarefas, é ser um profissional com qualidades únicas. É por isso que saber mudar e direcionar suas atitudes e estratégias sociais é o que o diferencia quando se trata de ser mais do que um profissional capacitado, principalmente quando se trata de alguém que lidera pessoas em uma organização. da maneira desejada, nos resultados.

## **2 METODOLOGIA**

Foi realizada uma revisão sistemática da literatura. Para a elaboração desta revisão foram seguidas as seguintes etapas: identificação do tema, amostragem ou pesquisa na literatura, extração dos estudos incluídos e sua avaliação, interpretação dos resultados e síntese do conhecimento obtido. Durante a seleção dos materiais incluídos na revisão, foi utilizada a Internet para acesso às bases de dados Simpoi, Semead, entre outras. Os critérios de inclusão foram: documentos que tratassem, direta ou indiretamente, do tema, publicados entre 2022 e 2023, em português, desenvolvidos apenas no Brasil. A busca dos dados e análise dos resultados foi realizada entre junho a setembro 2022.

## **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **3.1 GESTÃO DA POPULAÇÃO**

Somente no final do século passado as empresas e a sociedade em geral começaram a compreender que o sucesso das organizações depende essencialmente das pessoas e, neste contexto, estas devem ser tratadas como parceiros e não como recursos (CHIAVENATO, 2022). Segundo o autor, embora as pessoas sempre tenham sido importantes para as organizações, foi somente por volta de 1990 que o fator humano começou a ser valorizado. Até mesmo Chiavenato destaca a importância do setor nos últimos anos, mencionando que: “A gestão de recursos humanos tem sido responsável pela excelência das organizações de alto desempenho e pela contribuição do capital intelectual que simboliza, acima de tudo, a importância do humano fator na era da informação Segundo os autores, na era da informação, assistimos ao início da gestão de pessoas, que assume o papel de consulta interna, sendo uma das ferramentas mais importantes para o sucesso e crescimento da organização. para

alcançar um bom desempenho profissional, o administrador deve possuir três tipos de competências, que segundo o criador desta tipologia, Lima, Déborah Karine Silva de. *Liderança de enfermagem em centro cirúrgico: análise de conceito*. BS thesis. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2023, são técnicas, humanas e conceituais.

A função da gestão de pessoas é conectar os interesses da organização com os dos colaboradores, sempre com o objetivo de aumentar a produtividade. Gerenciar pessoas é uma tarefa complexo, onde as pessoas devem ser tratadas como indivíduos com características pessoais e profissionais. Porque “pode fortalecer ou limitar os pontos fortes e fracos de uma organização, dependendo de como são tratados”. Silva, Maria Fernanda Brusamolín, and José Antonio Cescon. (2023).

Neste contexto, a gestão de pessoas pode ser definida não apenas pelas atividades que desenvolve, mas também pelos resultados que agrega à organização, através de uma visão analítica que integra os interesses da organização a partir dos colaboradores, levando em consideração conta. suas características.

#### 4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para a realização da pesquisa bibliográfica foram usados revistas e jornais acadêmicos, livros, entre outros. Dentre os autores dos livros estudados, merecem destaque Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi, que escreveram sobre metodologia científica; Manolita Correia Lima, que escreveu sobre a produção de Artigos e Robert K. Yin, que escreveu sobre o Método Estudo de Caso.

GASPARINO, Renata Cristina; FERREIRA, (2023) Thelen Daiana Mendonça quando afirma que a abordagem qualitativa de um problema, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social. Rey (2005) explica que a pesquisa qualitativa apesar de não usar tradicionalmente o conceito de amostra, que é definida através de significados estatísticos de um grupo ou universo populacional, também é uma forma de produzir conhecimento, e ela nos permite enfrentar problemas que por sua natureza.

Envolvem estudos de grupos grandes, como estudos comunitários e institucionais. Foram colhidas informações com os colaboradores da organização, onde conseguimos identificar a falta de um líder que realmente possua as características necessárias para o desenvolvimento do processo de liderança dentro da organização.

#### 5 ANÁLISE DE DADOS

Mais do que liderança, liderança é fazer com que um grupo de pessoas trabalhe em equipe e gere os resultados que a empresa deseja. Para conseguir isso, um líder deve possuir habilidades e influenciar as pessoas com quem trabalha, agregando qualidades como comprometimento,



determinação e vocação. O líder é um agente estratégico na organização. Bons resultados e crescimento dos negócios dependem em grande parte disso.

O desenvolvimento de liderança permite que os indivíduos adquiram qualidades que podem torná-los líderes e ajuda os gestores a desenvolverem as suas qualidades de liderança para se tornarem mais produtivos e melhor geridos. É essencial para empresas que ocupam não apenas os cargos mais altos de uma empresa, mas também no segmento de nível médio. Porém, a maioria das empresas aborda a liderança de forma superficial e não sabe definir a sua importância.

Liderança geralmente se refere a dimensões pessoais, como habilidades de comunicação, habilidades de resolução de problemas, habilidades motivacionais, atratividade pessoal, aspirações, etc.

O desenvolvimento da liderança permite que o líder compreenda os problemas e questões dos trabalhadores e se concentre na solução desses problemas. Também permite que os gestores conheçam a importância da motivação dos colaboradores, que é sem dúvida a principal razão da elevada produtividade dos colaboradores.

Melhora a capacidade dos gestores de tomar decisões precisas e imediatas em relação à qualidade do trabalho, condições de mercado, estratégias de negócios, planos de ação, etc. Ao desenvolver todas as habilidades de liderança, o líder desenvolve também um conjunto de valores relacionados à sua vida empresarial e à sua produtividade, que podem ajudá-lo a ser firme em suas decisões e obrigações.

Para construir uma relação de confiança com seus colaboradores, o líder deve proporcionar uma visão clara dos objetivos da organização e promover que o sucesso pessoal de cada colaborador construirá o sucesso no resultado final do trabalho. Portanto, uma organização que tenha um líder com essas características desenvolverá um relacionamento forte e lucrativo.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A gestão de pessoas, especialmente a liderança, desempenha um papel extremamente importante na organização, pois o capital humano é parte vital que determina o sucesso ou não de um negócio. O ponto relevante deste trabalho é abordar

o estilo, as qualidades e os elementos que caracterizam a liderança associada ao sucesso e orientada para resultados, introduzindo-a na organização, para que gradativamente atinjamos nossos propósitos.

De acordo com as considerações apresentadas neste artigo, vemos que a liderança desempenha um papel muito importante nos resultados da organização. Se a motivação é a energia que as pessoas necessitam para serem mais produtivas e satisfeitas no seu ambiente de trabalho, é fundamental ter



líderes que consigam estimular essa energia de uma forma ou de outra, seja pelo exemplo ou por uma ação mais subordinada, o líder é responsável por influenciar e buscar resultados com sua equipe.



## REFERÊNCIAS

GASPARINO, Renata Cristina; FERREIRA, Thelen Daiana Mendonça; BERNARDES, Andrea. A importância da liderança em enfermagem para o alcance dos objetivos do desenvolvimento sustentável. *Journal Health NPEPS*, v. 8, n. 2, 2023.

Silva, Maria Fernanda Brusamolin, and José Antonio Cescon. "Características de Liderança em Enfermagem: Análise Bibliométrica." *Revista Pleiade* 17.41 (2023): 78-88.

Sátiro, Talita da Silva. "Liderança em enfermagem: saberes entre discentes de um curso de bacharelado em enfermagem." (2024).

Camilo, Joelma, and Thais dos Santos Moraes Coper. "LIDERANÇA EM ENFERMAGEM E GESTÃO DE EQUIPE. QUAL O PAPEL DO LÍDER?." COMISSÃO ORGANIZADORA.

Lima, Déborah Karine Silva de. *Liderança de enfermagem em centro cirúrgico: análise de conceito*. BS thesis. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2023.

CASTILLO LOBOS, Lucía et al. Gladys Peake Guevara: vinte anos de liderança na enfermagem chilena na segunda metade do século XX. *Revista Ciencias de la Salud*, v. 21, n. 1, 2023.