

O perfil das lideranças de acordo com as gerações nas organizações

Alana Fernanda Moehlecke da Rocha¹
Sheron Michels Peres²
Orientador(a): Prof^a Juliana Saboia de Melo³

Resumo: Existem diferentes classificações de gerações e, atualmente, é possível encontrar em uma única organização, ocupando cargos distintos, representantes das gerações X, Y e Z. São comportamentos, posturas, hábitos e uma infinidade de diferentes características que nos levam a curiosidade de compreender como funciona a interação entre eles. O perfil dos nascidos na geração X é mais tradicional, permanecem anos na mesma organização pois, na sua visão, construir uma carreira é fundamental; esperam que a empresa faça algo por eles e mantém a lealdade aos seus superiores (PAMPOLINNI e STANDLER, 2014). Dentro da geração Y podem-se identificar alguns comportamentos opostos em comparação com a geração anterior, como a visão do trabalho enquanto forma de contribuição, a lealdade aos colegas e a carreira passa a ser vista como oportunidade para agregar valor (PAMPOLINNI e STANDLER, 2014). A principal característica entre os pertencentes da geração Z é a tecnologia, que já está inserida nos seus valores e na forma de se comunicar. Apesar de utilizarem com frequência as redes sociais, são considerados individualistas e antissociais (MÓSCA et al, 2014). Gracioso (2009) entende que um líder deve alinhar e conduzir seu grupo aos objetivos que lhe foram passados e, que após atingir suas metas, deve reconhecer e valorizar sua equipe. Para Pereira (2015) existem os líderes autocratas, onde toda a ênfase ocorre no próprio líder; os liberais que consentem aos liderados a liberdade para tomada de decisões; e os democráticos onde o líder torna-se um facilitador dos processos, auxiliando seus colaboradores a executarem suas tarefas. Este artigo tem como objetivo mostrar como são afetadas as lideranças de acordo com os perfis e cada geração dentro da organização. A escolha deste assunto se baseou em visões dentro da empresa ALPHA, notando uma diferença discrepante de idades, tanto de líderes para seus liderados, quanto de colaboradores para colaboradores, devido a maior perspectiva de vida para os brasileiros que, em pesquisa apresentada, subiu para 75,8 anos (G1 Bem Estar, 2017). Optou-se pela metodologia do tipo quantitativa que, para Pereira (2012), tem seu principal uso na forma de quantificação, sendo no modelo de coletas das informações ou no tratamento e entendimento da mesma. Dentro da pesquisa é possível existirem subdivisões, sendo aplicada a esta a forma descritiva. Afim de conseguir obter maior coesão e cruzamento dos dados em sua totalidade, aplicamos dois tipos de questionários na empresa ALPHA: o primeiro nos colaboradores pertencentes aos setores administrativo, compras, marketing, vendas,

¹ Graduanda do curso de Administração, Cesuca- Faculdade Inedi. E-mail: alanamoehleckerarocha@gmail.com.

² Graduanda do curso de Administração, Cesuca- Faculdade Inedi. E-mail: sheron.smp@hotmail.com.

³ Docente do curso de Administração, Cesuca- Faculdade Inedi. E-mail: julianamelo@cesuca.com.br.

engenharia e logística totalizando 11 pessoas da geração X, 28 da geração Y e 6 da geração Z; o segundo foi aplicado nos gestores, visando traçar o perfil de liderança de cada um, totalizando 2 pessoas da geração X e 4 da geração Y. O referido artigo está em fase de análise de dados e, por este motivo, não possuímos uma conclusão sobre o tema apresentado.

Palavras-chave: Gerações; Perfil; Liderança.