



XVII ENCONTRO CIENTÍFICO DA UNDB
COMUNIDADES TRADICIONAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
(XVII EC 2024)

RESUMO EXPANDIDO

ENGAJAMENTO E LIDERANÇA: a importância da conexão entre líderes e liderados para realização das trilhas de desenvolvimento na Plataforma F5¹

Anderson Souza dos Santos²
Ângelo Gabriel Pereira Penha e Silva³
Beatriz Lucena de Farias Guimarães⁴
Camila Martins Cavalcante⁵
Maria Luísa Costa Lobato França⁶
Priscila Oliveira Rocha⁷

RESUMO

O engajamento dos colaboradores é um ativo valioso para qualquer empresa, influenciando todas as áreas operacionais, desde os resultados até a atração de novos talentos, além de moldar a imagem da organização no mercado e perante seus clientes. Por isso, desenvolver iniciativas que facilitem e motivem o cotidiano de trabalho podem gerar impactos significativos na retenção de talentos e na produtividade da equipe com participação ativa da liderança. O objetivo do estudo foi compreender a importância do engajamento da liderança do corpo técnico-administrativo e de seus liderados para aumento do engajamento na realização das trilhas de desenvolvimento da Plataforma F5 do Grupo Dom Bosco. O estudo é de caráter qualitativo, descritiva-explicativa, que utilizou pesquisa bibliográfica e entrevistas. Para os resultados, desenvolvemos um plano de ação para aumentar o engajamento da liderança técnico-administrativa do Grupo Dom Bosco, com os seguintes passos: alinhamento dos líderes com a estratégia de desenvolvimento com realização de workshops para líderes do Grupo Dom Bosco, treinamento e *onboarding* dos líderes na plataforma, estabelecimento de metas com recompensas para engajamento e acompanhamento dos feedbacks e continuidade. Nesse sentido, o plano de ação visa não só o engajamento dos líderes, mas também a criação de uma cultura de desenvolvimento contínuo e colaboração, garantindo que as trilhas de aprendizado da plataforma F5 sejam vistas como parte essencial do crescimento profissional e da melhoria dos resultados organizacionais.

Palavras-chave: Engajamento. Liderança. Colaboradores. Plataforma F5.

¹ Resumo expandido desenvolvido por meio do PJBL.

² Graduando do 3º Período do Curso de MARKETING do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-026125@aluno.undb.edu.br.

³ Graduando do 3º Período do Curso de ADMINISTRAÇÃO do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-026155@aluno.undb.edu.br.

⁴ Graduando do 3º Período do Curso de ADMINISTRAÇÃO do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-026121@aluno.undb.edu.br.

⁵ Graduando do 3º Período do Curso de ADMINISTRAÇÃO do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-026123@aluno.undb.edu.br.

⁶ Graduando do 3º Período do Curso de MARKETING do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: 002-026163@aluno.undb.edu.br.

⁷ Professora Especialista. Docente do Curso de ADMINISTRAÇÃO do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB. E-mail: priscila.rocha@undb.edu.br



XVII ENCONTRO CIENTÍFICO DA UNDB
COMUNIDADES TRADICIONAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
(XVII EC 2024)

1. INTRODUÇÃO

Partindo do pressuposto que prontidão de gente está direcionado ao colaborador apto para a realização de tais atividades exigidas por meio dos requisitos para ocupação. Compreende-se que o engajamento é um fator primordial para o desenvolvimento desses colaboradores, além da análise dos perfis que necessitam aperfeiçoar ou descobrir novos talentos para ocupação de novas vagas externas ou cargos internos na empresa. (FORMARTE TECH, 2022).

Em seu estudo Ferro (2022), afirma que o engajamento dos colaboradores é um ativo valioso para qualquer empresa. Por isso, desenvolver iniciativas que facilitem e motivem o cotidiano de trabalho podem gerar impactos significativos na retenção de talentos e na produtividade da equipe com participação ativa da liderança. Nesse sentido, a liderança atua como facilitador no processo de execução das tarefas dentro da organização, bem como, tem o poder de inspirar, fortalecer e conectar os colaboradores com seus pares e a cultura da empresa (AMORIM et al., 2024).

A pesquisa se justifica devido à crescente necessidade das organizações em criar ambientes de trabalho em que buscam promover o engajamento e a satisfação dos colaboradores, especialmente em um cenário empresarial cada vez mais competitivo e dinâmico. Nessa perspectiva, o setor de Gente e Gestão do Grupo Dom Bosco, elaborou a Plataforma F5, com intuito de desenvolver e aprimorar habilidades dos funcionários inseridos no grupo, entretanto, a baixa adesão dos colaboradores para adaptação e usabilidade da plataforma é baixo por consequência da inexistência de conexão entre os líderes e seus liderados para execução das trilhas de desenvolvimento.

2. OBJETIVOS

O estudo tem como objetivo geral compreender a importância da conexão entre a liderança do corpo técnico-administrativo e de seus liderados para aumento do engajamento na realização das trilhas de desenvolvimento da Plataforma F5. Em uma perspectiva mais específica, a partir do desenvolvimento da pesquisa, buscamos apresentar a importância positiva das práticas direcionadas à realização das trilhas de desenvolvimento com as lideranças das equipes, investigar os impactos da ausência de um processo



XVII ENCONTRO CIENTÍFICO DA UNDB
COMUNIDADES TRADICIONAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
(XVII EC 2024)

consolidado entre a liderança e seus auxiliares para usabilidade autônoma da Plataforma F5 e realização das atividades intrínsecas, bem como, fornecer recomendações para fortalecimento do engajamento dos líderes com seus times de colaboradores.

3. METODOLOGIA

O estudo é de caráter qualitativo, descritiva-explicativa com pesquisas baseadas nos estudos dos autores: Sousa (2021); Ferracciu (2022); Ferro (2022); Maziero e Manfio (2023); Amorim *et al.* (2024); Cavalcante (2024). Por meio da utilização da base de dados disposta no Google Acadêmico por meio das palavras-chaves: engajamento; liderança; líderes e ambiente de trabalho.

O processo de levantamento bibliográfico foi conduzido no mês de outubro de 2024, com os critérios de seleção dos artigos incluíram publicações datadas entre 2020 e 2024, de forma que garantisse que as informações utilizadas fossem atuais. As entrevistas com a colaboradora responsável pela Plataforma foram realizadas no mesmo período.

4. RESULTADOS

Para consolidar as equipes e criar uma cultura de engajamento, os líderes devem focar em reconhecer e recompensar, desenvolvendo habilidades de liderança, cultivando confiança e respeito, incentivando a colaboração e motivação dos seus liderados. A liderança é crucial, pois fomenta confiança, credibilidade e uma conexão verdadeira com o time, além de favorecer um ambiente de trabalho positivo, colaboração e inovação, gerando tanto o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores quanto o sucesso sustentável da organização (CAVALCANTE, 2024).

A partir do pesquisado, fundamentado em bibliografia e tendo em vista os *feedbacks* do setor de Geste e Gestão do grupo em referência, realizado durante o processo de pesquisa, foi desenvolvido um plano de ação que intenciona aumentar o engajamento da liderança técnico-administrativa do Grupo Dom Bosco, com os seguintes passos:

1. Alinhamento dos líderes com a Estratégia de desenvolvimento:

Realização de *workshops* para as lideranças do Grupo Dom Bosco, destacando a importância do seu papel atuante e reflexo positivo para seus liderados para usabilidade da plataforma F5 e a realização das trilhas de desenvolvimento para evolução contínua dos



XVII ENCONTRO CIENTÍFICO DA UNDB
COMUNIDADES TRADICIONAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
(XVII EC 2024)

colaboradores e a melhoria na realização das atividades conforme seus consecutivos setores. A responsabilidade da apresentação do workshop estará direcionada ao setor de Gente e Gestão do grupo no período de, aproximadamente, 2 semanas conforme a disponibilidade das lideranças, sem aplicação de custos. A mensuração será feita pela frequência de participação e Pesquisa de Satisfação.

2. Treinamento e *Onboarding* dos Líderes na plataforma:

2 semanas após a realização do *workshop* com todo time de liderança, por intermédio do setor de Gente e Gestão, serão realizados os treinamentos específicos para cada líder, apresentando a funcionalidade da plataforma e as trilhas desenvolvidas para seu setor. Um ponto importante é a avaliação da adesão da liderança tanto para usabilidade da plataforma quanto a importância e consistência dos conteúdos disponibilizados nas trilhas, caso necessário, serão realizados ajustes competentes.

3. Estabelecimento de Metas e Recompensas para Engajamento:

Seguidamente, para consolidar a participação ativa e incentivo dos seus liderados, serão estabelecidas metas específicas para a liderança conforme à adesão de suas equipes às trilhas na Plataforma F5, com critérios direcionados ao percentual de conclusão da trilha e/ou metas para o desenvolvimento de competências específicas. Vale ressaltar que os líderes, por sua vez, devem ser o exemplo e precisam constantemente estarem compartilhando seus progressos nas trilhas para estimular a participação dos liderados, seja por vídeos curtos ou reuniões de compartilhamento. A avaliação será feita por meio da Avaliação de Desempenho.

4. Acompanhamento e *feedbacks* contínuos:

Direcionado a coleta e avaliação dos *feedbacks* recebidos por meio da plataforma, após a realização das trilhas ou quaisquer intercorrências que impediram a execução das trilhas de desenvolvimento para que sejam promovidas reuniões periódicas com o alinhamento de novas estratégias, identificando os desafios e oportunidades de melhoria. Destaca-se a criação de uma cultura de comunicação interna sobre a importância do desenvolvimento da liderança e como a participação nas trilhas estarão atuantes nesse processo contínuo de evolução.

5. CONCLUSÃO (OU CONSIDERAÇÕES PARCIAIS)



XVII ENCONTRO CIENTÍFICO DA UNDB
COMUNIDADES TRADICIONAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
(XVII EC 2024)

Para elucidar as considerações finais deste trabalho, resgata-se o problema em questão que se direciona a baixa adesão dos líderes e liderados, bem como, essa conexão pode interferir positivamente ou negativamente perante o engajamento para realização das trilhas de desenvolvimento dispostas na Plataforma F5 que, por sua vez, visa qualificá-los profissionalmente, aprimorando habilidades técnicas e específicas. Portanto, o plano de ação destina-se não só potencializar o engajamento dos líderes, mas também a criação de uma cultura de desenvolvimento contínuo e colaboração, garantindo que as trilhas de aprendizado da plataforma F5 sejam vistas como parte essencial do crescimento profissional e da melhoria dos resultados organizacionais.

Nesse sentido, ressalta-se a importância de um estudo aprofundado tal qual a aplicação do plano de ação e validação da sua funcionalidade entre as partes direcionadas ao engajamento, ou seja, com as lideranças e seus respectivos liderados, para que as atividades desenvolvidas na organização sejam mais efetivas e prazerosas, assim como, a potencialização do engajamento entre as partes e o reflexo positivo do desenvolvimento profissional para a organização em sua perspectiva geral.



XVII ENCONTRO CIENTÍFICO DA UNDB
COMUNIDADES TRADICIONAIS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
(XVII EC 2024)

REFERÊNCIAS

AMORIM DA SILVA , L. *et al.* Engajamento no trabalho e liderança LMX. Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN), v. 7, n. 1, 14 maio 2024.

CAVALCANTE, S. M. Sendo você mesmo, inspirando outros: o papel da liderança autêntica no engajamento e satisfação dos colaboradores. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas, [S. l.], v. 9, n. 01, p. 165–174, 2024.

Disponível

em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/735>.

Acesso em: 14 out. 2024.

FERRO, Marília. Campanhas de incentivo: 7 ações para motivar colaboradores. RH Estratégico - Portal Credits, 2022. Disponível em: <<https://www.credits.com/rh-estrategico/campanhas-de-incentivo-7-acoes-para-motivarcolaboradores/>>. Acesso em: 18 set. 2024

FORMARE TECH, Portal. Entenda a diferença de prontidão e potencial em seu time. Blog Formare Tech. 2022. Disponível em: <<https://blog.formaretech.com.br/entenda-a-diferenca-entre-prontidao-e-potencial-em-seu-time/>>. Acesso em: 05/10/2022.