

**OS DESAFIOS ENFRENTADOS NA LIDERANÇA DE UM SETOR
ADMINISTRATIVO NEGRITO
ODS 8, ODS 16**

Ana Laura de Araújo Américo (E.E. ROQUE PASSARELLI)
Letícia de Abreu Santos (E.E. ROQUE PASSARELLI)
Luana Nogueira de Alcântara (E.E. ROQUE PASSARELLI)
Sthella Lethycya dos Santos Palácio (E.E. ROQUE PASSARELLI)

Introdução

Através do ponto de vista de Daniel Goleman, a inteligência emocional representa a capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar as próprias emoções, como exemplo, lidar de forma empática e eficaz com as emoções dos outros. Em um setor administrativo, esse aspecto se torna essencial diante dos desafios de liderança, gestão de equipes e tomada de decisões. A esse respeito, a visão de Goleman mantém diálogo com a ODS 8 da ONU, que busca fomentar o emprego digno e o crescimento econômico, pois ressalta a importância de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e sustentáveis, nos quais a valorização humana se une à eficiência de uma organização. Adicionalmente, a ODS 16 mostra a importância de instituições competentes, responsáveis e transparentes, estreitamente ligadas à ética, à boa liderança e ao fortalecimento de vínculos de confiança no âmbito administrativo. A avaliação dos desafios presentes no setor administrativo, portanto, ultrapassa a parte técnica, mas envolve questões emocionais, sociais e éticas que influenciam de maneira direta na qualidade da gestão. Dessa forma, analisar questões sobre inteligência emocional e dos princípios defendidos pela ODS 8 e 16 permite compreender como a administração não se torna apenas eficaz, mas também, se transforma em pontos mais humanos, justos e inovadores.

Revisão da literatura

As disputas enfrentadas na liderança dos diversos setores administrativos da atualidade refletem as constantes mudanças que seus gestores estão sujeitos a passar, afetando seus colaboradores e empregados. Na obra “Inteligência Emocional, A Teoria Revolucionária que Define o que é ser Inteligente” (Daniel Goleman 2001), é mostrado a importância de expressar emoções e saber controlá-las ao lidar com pessoas, e como seu emocional afeta uma colaboração, podendo trazer ainda mais conflitos e corroendo a comunicação entre tais seres.

Se um líder enfrenta desafios internos, é necessário ter então, a criação do autoconhecimento. Estudos sobre “Gestão Ágil de Projetos, as melhores soluções para suas necessidades”, de Robson Camargo e Thomaz Ribas, exibem as diversas metodologias utilizadas em âmbitos administrativos. O Design Thinking, não seguindo um padrão que pode ser utilizado em todos os projetos, mas sim, podendo

ser aplicado em qualquer ação, onde o Design Thinking “é o profissional que observa o mundo e cria soluções para os problemas que vê”, buscando formas criativas e inovadoras para a liderança dos setores administrativos, de fazer seu negócio ao todo funcionar de forma eficiente, procurando a satisfação de seu grupo, colaboradores e gestores.

Goleman enfatiza a inteligência emocional como fator determinante para o sucesso pessoal e profissional, e Camargo e Ribas abordam o desenvolvimento de líderes e equipes por meio da aprendizagem e da gestão de pessoas, desta forma em conjunto, as literaturas de GOLEMAN (2001) e de ROBSON CAMARGO, THOMAZ RIBAS (2019), são vitais para o entendimento de técnicas para os líderes, uma vez que os autores enfatizam o foco sobre o desenvolvimento de competências humanas e emocionais e sua importância para exercer uma liderança eficaz. A revisão literária argumenta a importância de desenvolver não apenas o conhecimento técnico mas também inteligência emocional, empatia, autocontrole e assertividade., tendo entendimento de mudanças que ocorrem na contemporaneidade, se tornando necessário a busca por diferentes autores, para a identificação destes desafios e suas soluções.

Método

A metodologia utilizada são pesquisas bibliográficas, buscando obras de autores que tenham conhecimento do assunto, de temas sociais e emocionais; Desta forma, os desafios e possíveis soluções para eles serão abordados de maneira mais ampla e técnica, facilitando o entendimento e a maneira como estes profissionais lidam com essas adversidades.

Resultados e resultados esperados

A liderança é um ponto fundamental para o êxito dos serviços organizacionais, sendo determinante para a eficiência dos processos internos e para a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado. Definindo então, a motivação da equipe e direcionando os esforços para alcançar as metas propostas pela organização, dependendo de certa forma, de uma boa gestão de seu líder ou seus líderes. Dessa maneira, a busca por profissionalismo e experiência é estimada por grande maioria.

Neste caso, os resultados apontados pelo estudo indicam que os principais desafios na liderança de um setor administrativo abrangem diversos aspectos, principalmente relacionados à gestão de pessoas, à evolução da equipe e os resultados permanentes

Como resultados esperados, busca-se que a liderança possa contribuir de forma estratégica e humanizada, transformando então, um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficiente, no qual a equipe esteja motivada, em que o líder saiba promover sua gestão acompanhada de respeito, sendo ético e se tornando

participativo em sua função, criando confiança entre os membros de sua equipe para que exista também, uma comunicação eficaz e funcional. Dessa forma, se cria um ambiente, em que todos de tal setor se sintam prestigiados, aumentando sua motivação, e com isso, não tenha pensamentos apenas individuais, e sim, coletivos. Espera-se que o cargo de líder supere a mera coordenação de tarefas, mas executar um papel dentro de uma organização que transforma o clima organizacional saudável, impactando nos resultados obtidos ao longo do tempo.

. Propõe-se que o desenvolvimento dessas habilidades estimule um ambiente amigável e cooperativo, utilizando métodos de competir corretamente e o conceito de ganhar e ganhar.

É observado que a eficiência de um líder não se baseia apenas em seu currículo em diferentes métodos, mas também do entendimento de estudos e práticas de diversas áreas de conhecimento, abrangendo dimensões sociais, emocionais e técnicas. Ao decorrer da capacitação de um líder, é desenvolvido competências essenciais para lidar com pessoas, promovendo comunicações eficazes, evitando ruídos, interações produtivas e harmoniosas dentro da equipe.

Portanto, os resultados apresentados indicam que a profissionalização da liderança exerce papel central no desempenho de uma organização e no desenvolvimento de equipes motivadas e eficientes. Um líder capacitado ao integrar competências técnicas, metodológicas e emocionais, são capazes de promover um ambiente colaborativo, equilibrado e orientado para resultados. A combinação de habilidades comportamentais e conhecimento especializado contribui diretamente no funcionamento progressista do setor administrativo. Consequentemente, a atuação estratégica e humanizada dos gestores, garante a sustentabilidade dos processos internos e a continuidade dos resultados positivos a longo prazo.

Fazer uma boa liderança, revela-se imprescindível para o sucesso de qualquer organização, sendo que realmente faz a diferença e mudança na eficiência dos processos internos e na criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável. Um cenário assim ajuda a motivar a equipe e a direcionar esforços para alcançar as metas. Quando se olha para o desempenho de uma organização, vemos que ele está muito ligado à qualidade da liderança. Bons líderes precisam ser profissionais com experiência, que sabem como envolver as pessoas e equilibrar diferentes demandas do dia a dia. Pesquisas na área mostram que um dos maiores desafios na gestão, especialmente na parte administrativa, é cuidar das pessoas, desenvolver habilidades para resolver problemas e melhorar continuamente a comunicação. Essas competências são essenciais para evitar conflitos e melhorar o relacionamento dentro das equipes.

Ser um bom líder vai muito além de ter apenas um diploma ou formação técnica: é preciso saber aplicar na prática conhecimentos de diferentes áreas, levando em conta também os aspectos sociais, emocionais e comportamentais.

Essas habilidades são justamente o que ajuda um líder a enfrentar situações complexas e desafiadoras. Por isso, investir no desenvolvimento constante — tanto em competências técnicas quanto nas chamadas “soft skills” — é essencial para construir uma liderança forte, participativa e com visão estratégica.

Mais do que organizar tarefas, o verdadeiro cargo da liderança está em transformar o ambiente organizacional. Líderes que agem assim aumentam a motivação, fortalecem a confiança e criam um clima de trabalho mais leve e colaborativo.

Em resultado, a profissionalização da liderança é decisiva para o sucesso da organização. Isso porque o impacto não aparece apenas nos resultados, mas também no engajamento, na ética e na produtividade das equipes. E é justamente esse conjunto de fatores que garante um crescimento sustentável, com processos mais eficientes e um ambiente de trabalho saudável, inovador e preparado para o futuro.

Conclusões ou Considerações finais

A liderança em setores administrativos enfrenta diferentes e diversos obstáculos complexos que vão além da realização de tarefas, incluindo dificuldades para lidar adequadamente com os próprios sentimentos, ruídos na comunicação, conflitos internos e limitações na tomada de decisões. Tais fatores, influenciam significativamente no desempenho das equipes, na motivação dos colaboradores e o desempenho da organização como um todo. Nesse contexto a competência emocional surge como instrumento essencial para o desenvolvimento de líderes capazes de guiar suas equipes de maneira estável e eficaz. Conforme argumenta o psicólogo Daniel Goleman, em sua obra *Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que Define o que é ser Inteligente* (2001), a capacidade de reconhecer, entender e administrar as próprias emoções, assim como identificar e reagir com empatia às emoções dos outros, é fundamental para ter redução de conflitos, fortalecer a comunicação e melhorar as relações entre membros da equipe do setor administrativo.

Para enfrentar esses desafios, se torna fundamental investir no desenvolvimento de habilidades socioemocionais e de liderança, como empatia, comunicação clara e objetiva, solução de conflitos e definição de decisões estratégicas. Além do mais, metodologias inovadoras, tais como Design Thinking, entrega soluções criativas e colaborativas que possibilitam aos gestores examinar os desafios enfrentados sob os diferentes pontos de vista e desenvolver respostas eficientes e adaptáveis às necessidades atuais do departamento administrativo.

A adoção dessas metodologias contribui não apenas em aperfeiçoamento da coordenação da equipe bem como formações locais de trabalho mais conectado funcionais e flexíveis.

Conseqüentemente, os responsáveis pela gestão podem adaptar problemas em oportunidades, valorizando a cultura institucional e construir comércios locais de trabalho que incentivem a colaboração, o compromisso e a evolução contínua, ajustando a administração de setores às exigências atuais por organizações mais humanas e operacionais.

Palavras-chave: Liderança; Habilidades; Competência.

Referências



Agenda 2030 da ONU (ODS) “Para transformar o mundo até 2030” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015)

GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

Robson Camargo, Thomas Ribas. Gestão ágil de projetos: as melhores soluções para suas necessidades 1º edição, Saraia Uni, 2019.
da disciplina.