

Análise de competências com foco na liderança em acadêmicos de farmácia iniciantes e concluintes

The Analysis of Competencies with a Focus on Leadership of Pharmacy Students Beginners and Ending

Deise Schmitz Bittencourt(1); Luiz Paulo de Lemos Wiese(2)

1 Fundação Universitária da Região de Joinville (FURJ-Univille), Joinville, Santa Catarina, SC, Brasil.

E-mail: schmitz.deise@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9746-4287>

2 Fundação Universitária da Região de Joinville (FURJ-Univille), Joinville, Santa Catarina, SC, Brasil.

E-mail: luzwiese@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4302-5999>

Revista Brasileira de Ensino Superior, Passo Fundo, vol. 6, n. 2, p. 52-66, abril-junho, 2022 - ISSN 2447-3944

[Recebido: junho 10, 2019; Aceito: julho 5, 2020]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2447-3944.2022.v6i2.3361>

Endereço correspondente / Correspondence address

Deise Schmitz Bittencourt

Departamento de Farmácia. Rua Paulo Malschitzki, 10

Zona Industrial Norte.

Joinville, Santa Catarina, SC, Brasil.

CEP 89219-710

Sistema de Avaliação: *Double Blind Peer Review*

Como citar este artigo / How to cite item: [clique aqui/click here!](#)

Resumo

A liderança é a influência que uma pessoa gera sobre as outras. Para métodos mais eficazes de desenvolvimento da competência liderança no ensino de graduação, precisamos ter um diagnóstico da situação atual, traçando o perfil do acadêmico ingressante e concluinte. Para a coleta de dados foi aplicado um questionário adaptado do método LAI (*Leadership Assessment Instrument*), que avaliam as competências e habilidades sobre o comportamento e performance de líderes. A pesquisa foi aplicada em Março de 2018 com turmas de acadêmicos iniciantes e concluintes do curso de Farmácia. Foi possível observar a avaliação dos acadêmicos iniciantes, tiveram a autoavaliação maior que a avaliação realizada pelos pares e professor, notando que não levaram em conta a sua influência perante os outros; já nos acadêmicos concluintes foram observados valores muito próximos da autoavaliação, avaliação por pares e professores, mostrando que foi levado em conta a habilidade de liderança para os outros acadêmicos.

Palavras-chave: Liderança. Líder. Farmacêutico. Curso de Farmácia. Método LAI.

Abstract

Leadership is the influence that one person generates over others. For you to have more effective leadership development methods at graduation education, you need to have the current diagnosis with profile of the beginning student and ending. For the collection of data it was applied a questionnaire adapted from the method LAI (*Leadership Assessment Instrument*), that assess skills about the leaders behaviors and performance. The search was applied in March 2018 with beginning pharmacy students and ending. It was possible to observe the evaluation of the beginning students, they had a higher self-assessment than peers or professor evaluation, the students didn't consideration the own influence generated about others; already with the ending students were observed values next a lot to the self-assessment, evaluation by peers and professor, showing that it was consideration what is presented related to leadership skill for other academics.

Keywords: Leadership. Leader. Pharmacist. Pharmacy graduation. LAI method.

1 Introdução

A análise da liderança dos acadêmicos de farmácia e seu desenvolvimento ao longo do curso é de extrema importância devido às exigências demandadas pelas diversas áreas de atuação. O farmacêutico é, por natureza profissional, um líder de equipe, pois atua em cargo de supervisão e auxilia no desenvolvimento da equipe e consequentemente da empresa em que trabalha (CARVALHO; LEITE, 2016).

O estudo será aprofundado no desenvolvimento da liderança no âmbito acadêmico, uma vez que a universidade proporciona o conhecimento para gestão, porém não há aprofundamento para liderança especificamente, evidenciado no projeto pedagógico do curso de Farmácia da Univille (UNIVILLE, 2015).

Ao se formar, estes profissionais vão para o mercado de trabalho, na maioria das vezes atuando imediatamente como líderes de equipe, e nem sempre estão prontos para tal função.

Para que possamos ter métodos mais eficazes de desenvolvimento da competência de liderança no ensino de graduação, precisamos apresentar o diagnóstico da situação atual, traçando o perfil do acadêmico ingressante e concluinte.

Com este trabalho, objetivamos responder à questão sobre como está sendo o desenvolvimento da liderança dos acadêmicos iniciantes e concluintes do curso de farmácia da Univille e se a formação oferecida está adequada para prepará-los para assumir cargos de liderança.

2 Fundamentação Teórica

A liderança é a influência que uma pessoa gera sobre as outras, reproduzindo alterações de comportamento e decisões decorrentes do modelo de liderança. O líder tem a capacidade de persuadir, motivar ou desmotivar, dependendo da forma de empreender seu liderado. É esta capacidade de influenciar pessoas que as empresas buscam e a liderança assume papel chave para o desenvolvimento dos liderados e consequentemente da empresa (CHIAVENATO, 2014).

O histórico farmacêutico iniciou com profissionais de boticas e com o passar dos anos o seu desenvolvimento de instrução evoluiu da exclusividade do estudo técnico científico para a clínica farmacêutica, e atualmente o auxílio da população como um todo, desde a prevenção e proteção da saúde até a promoção e recuperação em momentos de enfermidade (SATURNINO et al., 2012).

O trabalho farmacêutico no sistema de saúde do Brasil tem papel estratégico em qualquer área que este profissional atua, pois envolve atingir metas globais e locais por meio de mobilização de equipe de trabalho, quer seja em laboratório de análises clínicas, farmácia de dispensação, unidade básica de saúde, unidade hospitalar, entre

outras (CARVALHO; LEITE, 2016). Estas metas irão levar o farmacêutico a desenvolver sua liderança, pois terá que influenciar pessoas para o alcance das metas, afinal toda a equipe unida atingirá o objetivo estabelecido.

No Brasil, os cursos de farmácia possuem em sua grade curricular as práticas de liderança, que estão estabelecidas na Resolução CNE/CES no. 2, de 19 de fevereiro de 2002, as quais envolvem responsabilidade, habilidade de tomada de decisão, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz (BRASIL, 2002).

No ano de 2017, houve alterações nas Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Farmácia, que reforçaram a formação farmacêutica humanista, crítica, reflexiva e generalista, considerando como habilidade a liderança, ética, empreendedorismo, respeito, compromisso, comprometimento, responsabilidade, empatia, gerenciamento e execução de ações pautadas pela interação, participação e diálogo. Esta base deve ser colocada em prática no ambiente de trabalho e deve ser desenvolvida juntamente com a graduação (BRASIL, 2017). O Projeto Pedagógico do Curso de Farmácia da Univille (2015) inclui o conhecimento e capacidade de liderança, abrangido na matriz curricular na disciplina ministrada no último ano do curso em Empreendedorismo e Administração Farmacêutica. Esta disciplina específica e outras com ações pontuais buscam atender a resolução das diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Farmácia no que tange ao desenvolvimento de liderança.

O campo de atuação do farmacêutico é bem diversificado, observado em suas mais de 70 áreas diferentes de atuação regulamentadas pelo Conselho Federal de Farmácia (2017), que independente do local de atuação deste profissional, a liderança está incumbida em sua descrição de cargo, pois o mesmo trabalhará em equipes e provavelmente irá liderá-las, devido seu perfil de possuir um cargo de nível superior, por este motivo será mais bem remunerado e cobrado na forma de liderar.

Existe um olhar do mercado de trabalho e das empresas que empregam o profissional farmacêutico, sendo observado que alguns conhecimentos não são desenvolvidos nos cursos de graduação. Quando estes são requeridos nas situações que este profissional atua no mercado de trabalho, são aprendidos, adquiridos e desenvolvidos no ambiente de trabalho, destacando que a liderança é de extrema valia para o farmacêutico que tende a ocupar um papel de destaque nas organizações onde trabalham (MARQUES et al., 2015).

O *Leadership Assessment Instrument* (LAI) avalia as competências e habilidades descritas no *High Impact Leadership Model* (HILM) (SAMPLE, 2017).

O HILM é a base de expertise do *Global Institute for Leadership Development*, modelo desenvolvido em conjunto pela *Linkage* e *Warren Bennis* que está baseado em mais de 50 anos de observações empíricas sobre o comportamento e performance de centenas de milhares de gerentes e líderes pelo mundo. Estas observações culminaram em um estudo longitudinal comparando gerentes e líderes que consistentemente entregam resultados de excelência com aqueles que entregam

resultados apenas medianos ou satisfatórios. As competências e habilidades baseadas nos comportamentos destes dois grupos formaram a lista de competências, habilidades e responsabilidades deste modelo.

Nos últimos dezessete anos, o HILM tem sido validado e redefinido por meio de sua aplicação em mais de 600.000 líderes e gerentes pelo mundo, tornando-o um dos mais confiáveis e validados instrumentos de avaliação de liderança nos dias de hoje (SAMPLE, 2017).

Desta forma, o presente trabalho visa avaliar o perfil de liderança dos acadêmicos de farmácia da Univille ingressantes e concluintes, observando o desenvolvimento desta competência ao longo do curso.

Após a conclusão das avaliações foi aplicado o feedback aos acadêmicos participantes, tendo o objetivo de aperfeiçoar o desenvolvimento da competência de liderança no estudante.

3 Metodologia

A pesquisa foi realizada de forma quali-quantitativa, com questionário fechado para avaliar o grau de concordância quanto à liderança pessoal apresentada pelo próprio acadêmico.

O curso de Farmácia da Univille proporciona aos acadêmicos os ensinamentos da profissão farmacêutica, inseridos em sua grade curricular de 5 anos. O estudo foi realizado na FURJ - Univille, com os acadêmicos de Farmácia iniciantes e concluintes do curso.

A pesquisa foi censitária, em que o acadêmico se auto avaliou, avaliou e foi avaliado pelos pares e professor. Todos fizeram a avaliação com o mesmo questionário, direcionado para cada avaliador, aplicado por meio do link dos formulários que ficaram disponíveis na plataforma Google Formulários (Auto avaliação, Avaliação por Pares e Avaliação do Professor).

A pesquisa foi aplicada no mês de Março de 2018 com turmas de acadêmicos iniciantes e concluintes do curso de farmácia. O curso de farmácia conta com aproximadamente 30 acadêmicos para cada turma e 8 professores para avaliação do perfil de liderança dos acadêmicos.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário livre adaptado do método LAI, que corresponde a um roteiro de 80 perguntas que avaliam as competências e habilidades do líder. Foram aplicadas as perguntas 11, 27, 43, 59 e 75 do questionário, que medem o perfil de liderança, sendo elas:

- ◆ Sente-se capaz de proporcionar, com sucesso, uma firmeza visível para os outros em momentos de necessidade?
- ◆ Sente-se capaz de ajudar a detectar ou resolver falhas da equipe durante as atividades?

- ◆ Sente-se capaz de convencer os outros para adotarem o seu ponto de vista?
- ◆ Sente-se capaz de aprender e desenvolver novas habilidades ou comportamentos para se adaptar às mudanças na equipe ou no ambiente?
- ◆ Sente-se capaz de reconhecer e ajudar a superar as barreiras individuais ou coletivas para o sucesso da atividade?

Para captação de dados foi utilizado um formulário do Google Drive e cada acadêmico recebeu o link para acesso da autoavaliação e da avaliação por pares. A tabulação dos dados foi realizada através do Microsoft Excel®, por meio de fórmulas pré estabelecidas pelo modelo LAI.

Após a conclusão do questionário e avaliação dos dados, foi repassado ao avaliado, um feedback do resultado obtido para desenvolvimento pessoal, relatando os pontos negativos e onde podem ocorrer as possíveis melhorias.

Foram incluídos os acadêmicos que estiverem ativos no curso de Farmácia no momento do estudo, no primeiro e no último ano do curso.

As entrevistas e análise de documentos só foram realizadas com autorização prévia, através de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido autorizado pelo responsável pelos entrevistados. Os dados coletados foram utilizados para análise e apresentação dos resultados obtidos não sendo possível identificar os participantes da pesquisa.

4 Análise e Discussão dos Resultados

No período de Março de 2018 foi realizada a pesquisa que avalia o perfil de liderança dos acadêmicos de farmácia do 1º e 5º ano do curso de Farmácia da Univille.

Na Tabela 1 é exibido o grupo de amostra da pesquisa, sendo comparados o total de acadêmicos e professores do curso de farmácia versus o total de acadêmicos e professores que aceitaram o TCLE e participaram da pesquisa.

Tabela 1. Grupo de amostra

Grupo de amostra	1º ano		5º ano	
	Total	Participantes	Total	Participantes
Acadêmicos	23	8	18	9
Professores	9	2	7	2

Fonte: Primária, 2018.

4.1 Avaliação 1º ano

Dos entrevistados do 1º ano, com relação à idade, 4 acadêmicos tinham 18 anos, 2 acadêmicos 19 anos, 1 acadêmico 29 anos e 1 acadêmico 59 anos; referente ao gênero foram 7 femininos e 1 masculino.

Quanto ao conhecimento teórico sobre liderança 4 acadêmicos responderam que não tinham conhecimento teórico sobre liderança e 4 acadêmicos possuíam conhecimento teórico sobre liderança, obtidos através da participação de entidades que desenvolvem liderança em jovens, conhecimentos adquiridos na escola e experiências vividas.

Analisando os resultados do 1º ano quanto a autoavaliação, avaliação dos professores e avaliação pelos pares, encontramos, respectivamente a média de valores de 4.20, 3.00 e 3.80.

A autoavaliação teve um valor maior devido a característica de que a pessoa entende seu próprio comportamento, não levando em conta a sua demonstração de liderança. Aspectos como timidez, bloqueios de comunicação ou tons e postura de voz não são considerados pelo próprio avaliador quando é pedido para que olhe para si mesmo.

A avaliação pelos pares já traz o componente de percepção externa e inclui os comportamentos e experiências que os avaliadores tiveram com o avaliado.

Estes dois parâmetros de avaliação levam em consideração o resultado citado acima, que metade dos alunos não receberam fundamentação sobre liderança nem entendem que possui tais habilidades, o que reflete em não saber exatamente o que está sendo avaliado em si mesmo e em seus pares.

A avaliação do professor traz um olhar mais técnico e profissional, levando em conta aspectos conceituais e comportamentais de liderança. Por ser um primeiro ano e o tempo de exposição e convívio entre o professor e os acadêmicos ser relativamente curto, a análise pode ter viés pela capacidade de entendimento de cada acadêmico.

4.2 Avaliação 5º ano

Dos entrevistados do 5º ano, com relação à idade, 4 acadêmicos tinham 21 anos, 1 acadêmico 22 anos, 1 acadêmico 23 anos, 1 acadêmico 24 anos e 2 acadêmicos 26 anos; referente ao gênero foram 9 femininos.

Quanto ao conhecimento teórico sobre liderança 7 acadêmicos responderam que não tinham conhecimento teórico sobre liderança e 2 acadêmicos possuíam conhecimento teórico sobre liderança, obtidos através de conhecimentos adquiridos na escola e experiências vividas.

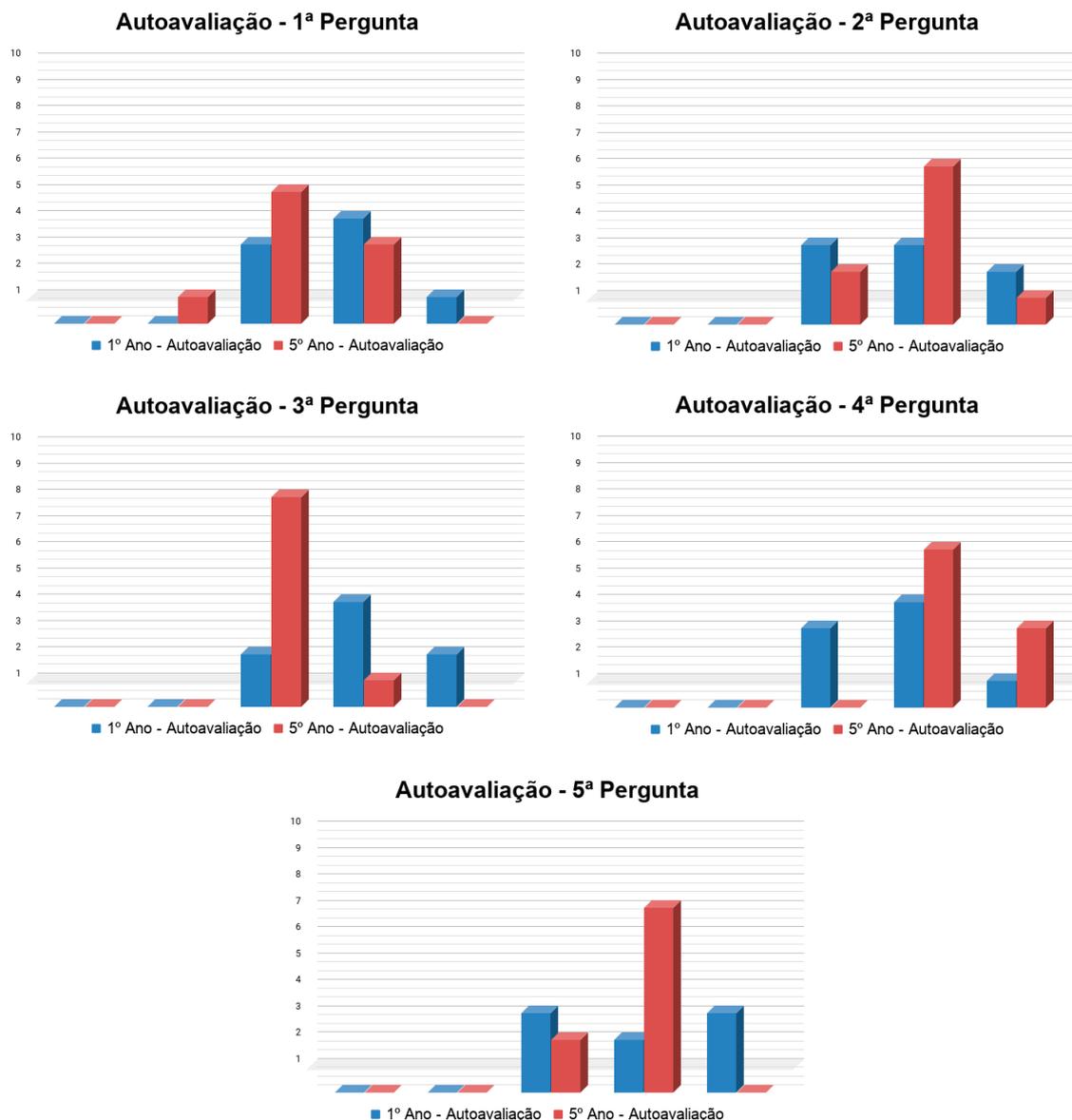
Analisando os resultados do 5º ano quanto a autoavaliação, avaliação dos professores e avaliação pelos pares, encontramos, respectivamente os valores de 3.60, 3.60 e 3.80. As avaliações tiveram um valor igual, no caso da autoavaliação e avaliação do professor, ou muito próximo, no caso da avaliação pelos pares, verificando o equilíbrio relacionado a autopercepção e conhecimento relacionado a liderança do 5º ano, em que na maioria tem um convívio de longa data entre os pares e professores, podendo ter uma avaliação assertiva do acadêmico avaliado.

4.3 Comparativo entre as avaliações do 1º e 5º ano

Abaixo seguirão os valores comparativos entre a Autoavaliação, Avaliação por pares e Avaliação dos professores.

4.3.1 Autoavaliação

Gráfico 1. Comparação entre ingressantes e concluintes em formulário de autoavaliação



Legenda: Autoavaliação 1ª pergunta: Sente-se capaz de proporcionar, com sucesso, uma firmeza visível para os outros em momentos de necessidade?; 2ª pergunta: Sente-se capaz de ajudar a detectar ou resolver falhas da equipe durante as atividades?; 3ª pergunta: Sente-se capaz de convencer os outros para adotarem seu ponto de vista?; 4ª pergunta: Sente-se capaz de aprender e desenvolver novas habilidades ou comportamentos para se adaptar às mudanças na equipe ou no ambiente?; 5ª pergunta: Sente-se capaz de reconhecer e ajudar a superar as barreiras individuais ou coletivas para o sucesso da atividade?.

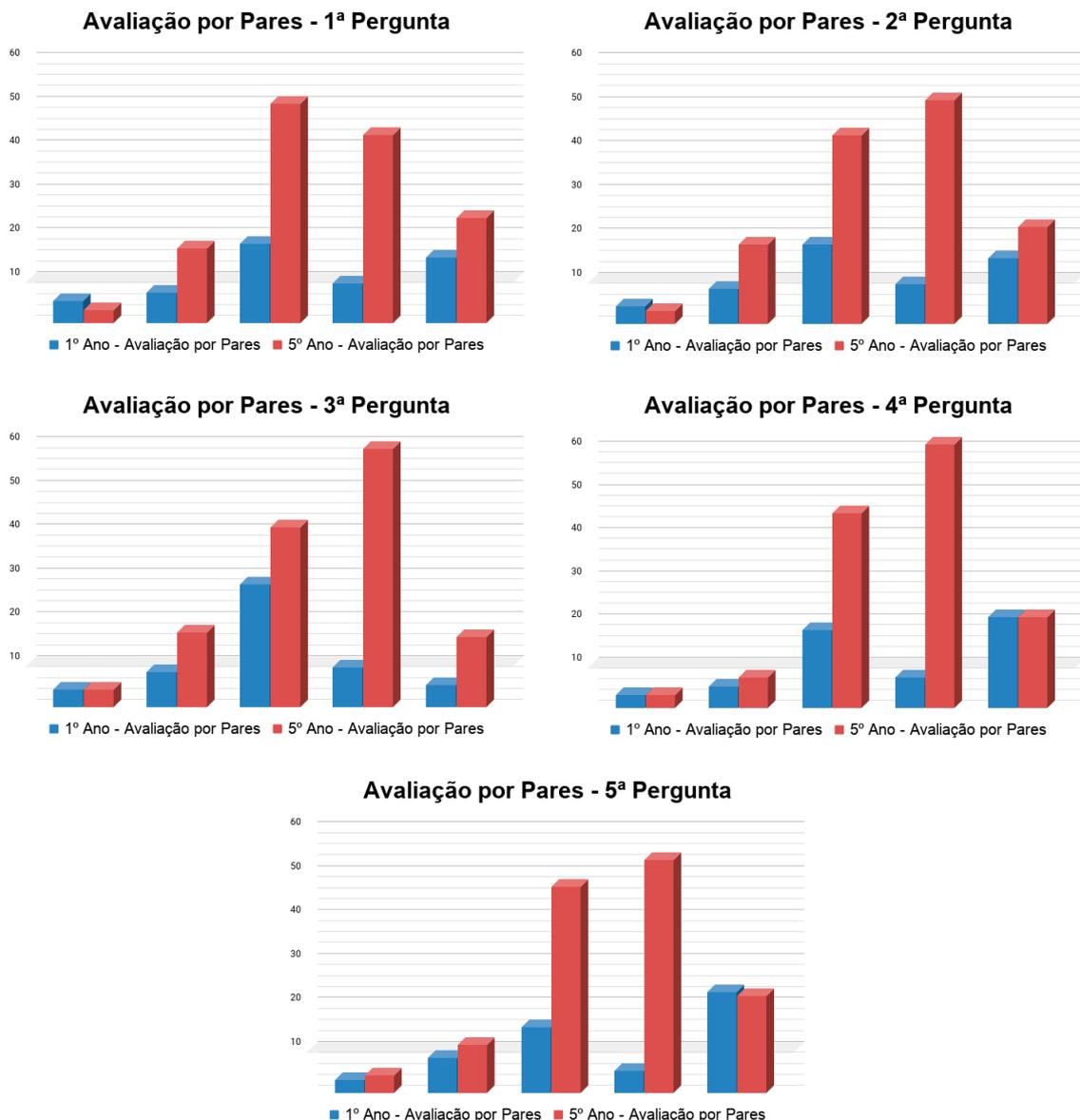
Fonte: Primária, 2018.

Relacionado a Autoavaliação, foi verificado que na maioria das questões do comparativo entre o 1º e 5º ano de farmácia, houve um valor maior do 1º ano, apresentando valores entre 3 a 4 e muito próximo de 5; enquanto no 5º ano tiveram mais avaliações com valores entre 3 a 4, quase sem chegar a 5.

Isto relaciona que o 1º ano comparado ao 5º ano tem uma perspectiva de se autoavaliar sem verificar suas ações frente a turma e ao professor, gerando um valor maior de autoavaliação. Enquanto o 5º ano avalia mais a sua perspectiva de liderança quanto às ações frente a turma e ao professor.

4.3.2 Avaliação por Pares

Gráfico 2. Comparação entre ingressantes e concluintes em formulário de avaliação por pares



Legenda: Avaliação por pares - 1ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de proporcionar, com sucesso, uma firmeza visível para os outros em momentos de necessidade?; 2ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de ajudar a detectar ou resolver falhas da equipe durante as atividades?; 3ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de convencer os outros para adotarem seu ponto de vista?; 4ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de aprender e desenvolver novas habilidades ou comportamentos para se adaptar às mudanças na equipe ou no ambiente?; 5ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de reconhecer e ajudar a superar as barreiras individuais ou coletivas para o sucesso da atividade?.

Fonte: Primária, 2018.

Relacionado a Avaliação por Pares, foi verificado no comparativo entre o 1º e 5º ano de farmácia, que na maioria das questões houve redução dos valores relacionados a autoavaliação no 1º ano, apresentando valores entre 3 e em duas questões próximo de 5; enquanto no 5º ano tiveram valores maiores entre 3 a 4, em algumas questões chegando próximo de 5.

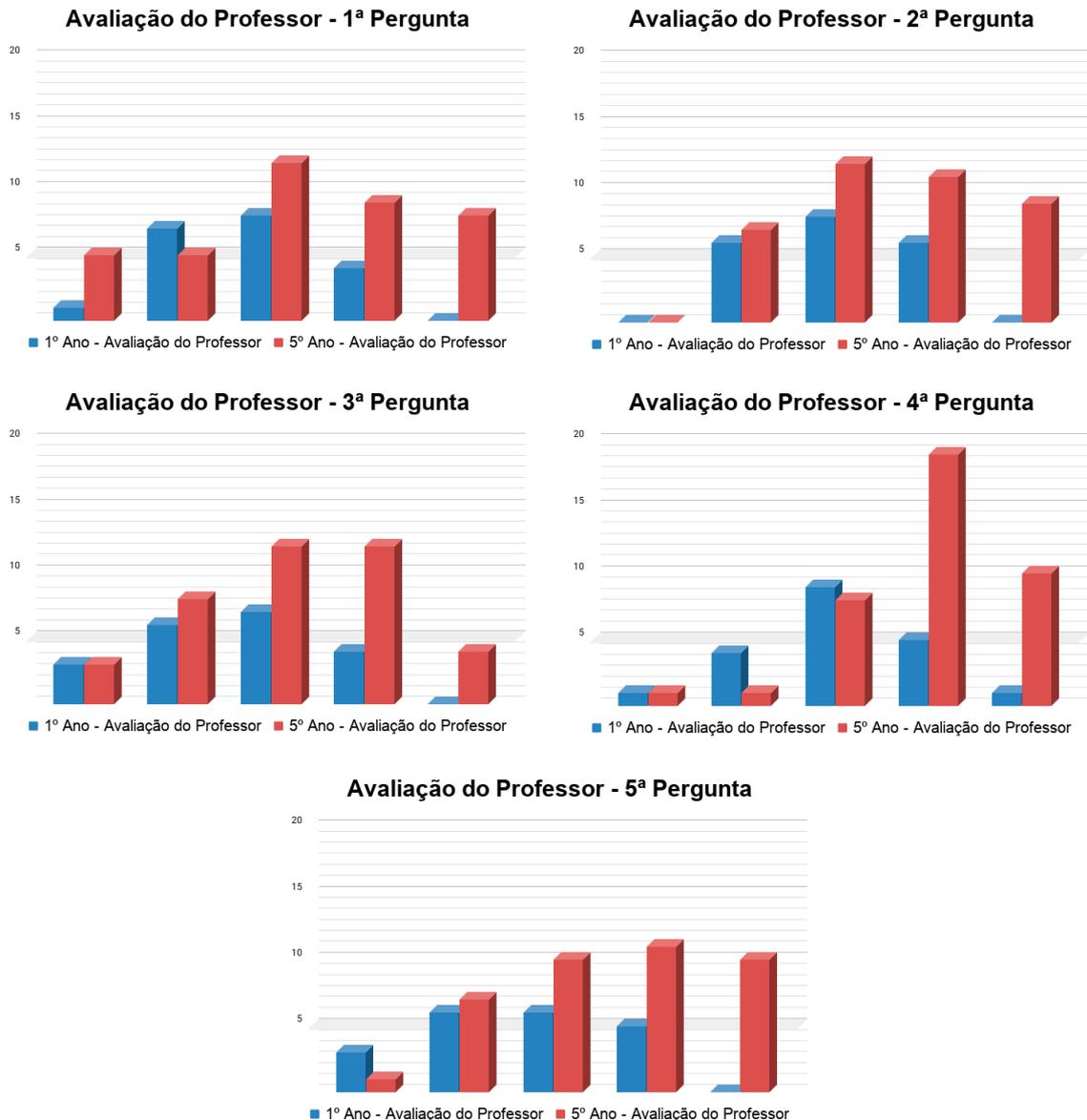
Isto mostra que o 1º ano reduz o desempenho quando os pares fazem a avaliação, isto leva em consideração a perspectiva que o acadêmico gera sobre os outros na questão da liderança, o posicionamento frente a turma. Já o 5º ano tem o valor gerado pelos pares, muito próximo da autoavaliação, isto mostra que a maneira que o avaliado se posiciona, é a mesma maneira que ele se vê frente a liderança da turma.

4.3.3 Avaliação do Professor

Relacionado a Avaliação do Professor, foi verificado no comparativo entre o 1º e 5º ano de farmácia, que na maioria das questões houve redução dos valores relacionados a autoavaliação no 1º ano, apresentando valores entre 2 e 3, em algumas questões próximo de 4; enquanto no 5º ano tiveram maiores valores entre 3 a 4, em algumas questões chegando próximos de 5.

Isto mostra que o 1º ano reduz o desempenho quando os professores fazem a avaliação, levando em consideração a perspectiva que o acadêmico gera sobre os outros na questão da liderança, o posicionamento frente ao professor é menor do que ele realmente observa. Já o 5º ano tem o valor gerado pelos professores e pares, muito próximo da autoavaliação e isto mostra que a maneira que o avaliado se posiciona é a mesma maneira que ele se vê frente a liderança apresentada ao professor.

Gráfico 3. Comparação entre ingressantes e concluintes em formulário de avaliação do professor



Legenda: Avaliação do professor - 1ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de proporcionar, com sucesso, uma firmeza visível para os outros em momentos de necessidade?; 2ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de ajudar a detectar ou resolver falhas da equipe durante as atividades?; 3ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de convencer os outros para adotarem seu ponto de vista?; 4ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de aprender e desenvolver novas habilidades ou comportamentos para se adaptar às mudanças na equipe ou no ambiente?; 5ª pergunta: Em que grau na escala abaixo você entende que o acadêmico é capaz de reconhecer e ajudar a superar as barreiras individuais ou coletivas para o sucesso da atividade?.

Fonte: Primária, 2018.

4.4 Análise das Avaliações

De acordo com os resultados apresentados, durante todo o período acadêmico houve amadurecimento pessoal e profissional dos acadêmicos, em que no 5º ano de farmácia a questão de liderança é melhor abordada com o aluno, promovendo o seu desenvolvimento e visão sobre o momento em que está atualmente e os pontos de melhoria que deve apresentar. Este processo de melhoria será ainda desenvolvido durante um semestre na disciplina em andamento e com isto levar o acadêmico a um desempenho profissional com mais qualidade relacionado a liderança ou ao menos saber quais os pontos de melhoria que o futuro farmacêutico poderá alcançar.

Chiavenato (2014) já informava que a liderança é a influência que uma pessoa gera sobre as outras, portanto conforme apresentado com dados, a perspectiva que cada um tem sobre sua liderança é diferente do que ela expõe para as pessoas, exibindo que no 1º ano de farmácia, a autoavaliação pode gerar uma nota maior do que realmente demonstra, pois isto constituirá seu perfil de liderança frente a influência gerada. Já no 5º ano a autoavaliação apresentou uma perspectiva muito próxima da avaliada pelos pares e professores, apresentando que a influência gerada é a mesma na qual se tinha conhecimento sobre si.

Brasil (2002), Brasil (2017) e o Projeto Pedagógico do Curso de Farmácia: Campus Joinville (2015) apresentam a perspectiva que é gerada sobre o acadêmico quanto a formação da liderança. De acordo com os resultados, provavelmente pode-se melhorar este quadro com a apresentação dos pontos a desenvolver do acadêmico, visto que ao seguimento do curso não notou-se a melhoria exata da liderança, mas uma melhora da ideologia que o avaliado tem sobre o perfil de liderança.

Marques *et al.* (2015) já informava que o profissional farmacêutico necessita desta habilidade para desenvolver suas funções e foi verificado com o questionário que não está sendo efetivamente desenvolvida no decorrer do curso e precisa ser aprimorada para tal, o que faz com que o profissional tenha que buscar desenvolver com auxílio da empresa ou de cursos para sua auto progressão.

O método LAI é utilizado como ferramenta de avaliação de liderança em todo o mundo (SAMPLE, 2017). Trazer este método para avaliação de acadêmicos do curso de farmácia se mostrou eficaz, pois o método avalia a liderança na forma de perspectiva que o acadêmico poderá gerar sobre o outro e a autoavaliação, que aliado ao feedback, poderá ser utilizado como ferramenta essencial para a formação de profissionais capazes de liderar com eficiência suas equipes de trabalho, sendo uma metodologia eficiente para trabalhar o acadêmico e o profissional após formado.

Costumeiramente as avaliações ocorrem apenas entre Avaliador e Avaliado (RABAGLIO, 2006), direcionando para a área acadêmica entrariam na avaliação de liderança apenas professor e aluno, porém envolver os pares, que são os outros

acadêmicos para participação na avaliação, auxilia na forma de avaliação correta entre as partes, pois envolvem como o avaliado se presta frente às outras pessoas na ausência do líder, mostrando a importância da ferramenta utilizada pelo método LAI.

Atualmente o curso de farmácia não mede suas ações frente ao trabalho desenvolvido ao longo dos anos, e o método LAI é uma importante ferramenta de trabalho para a avaliação da competência de liderar, porém deve ser aprimorado para melhor adequar a realidade da sala de aula, talvez trabalhar no desenvolver do curso, em que é realizada a avaliação no final do 1º ano e no final do 5º ano, para qualificar o próprio acadêmico no desenvolver de todo o curso.

Não foram encontrados estudos que utilizaram o método LAI para avaliação de acadêmicos e de cursos da área de graduação, sendo um trabalho inovador para a área de farmácia, saúde e avaliação de liderança de acadêmicos pelo método LAI.

5 Considerações Finais

Durante a pesquisa foram apresentados as habilidades de liderança dos acadêmicos iniciantes e concluintes do curso de farmácia da Univille. Para evidenciar o perfil de liderança foi utilizado o método LAI que, através de perguntas relaciona os resultados obtidos com a autoavaliação, avaliação por pares e avaliação do professor em um score de liderança.

Conforme os dados apresentados, foi identificado o perfil de liderança dos acadêmicos do 1º e 5º do curso de farmácia, observando que na avaliação do primeiro 1º ano a autoavaliação teve um valor maior do que a perspectiva que o acadêmico demonstrava aos pares e aos professores. Já no 5º ano tinham em média o mesmo perfil de liderança quanto a, avaliação por pares e pelos professores, demonstrando um conhecimento sobre si e seu perfil tanto quanto aos outros.

Com a aplicação do método LAI foi possível observar a avaliação do acadêmico relativo à liderança e foi constatado que conforme os anos de convívio durante o período da graduação, este conhecimento praticamente se iguala em relação aquilo que o acadêmico demonstra aos outros.

No momento de avaliar pelo método LAI foi relatado que as perguntas 27, 59 e 75 implicam em uma dupla avaliação, observado que no momento da pergunta 11 em que diz detectar ou resolver, da pergunta 59 em que diz desenvolver novas habilidades ou comportamentos, da pergunta 75 em que diz superar barreiras individuais ou coletivas; todas tem um duplo sentido, indicando que o acadêmico pode ter uma das habilidades apresentadas, porém outra não, deixando dúvidas no momento de pontuar as avaliações.

Contudo o trabalho foi eficaz na avaliação dos acadêmicos iniciantes e concluintes, sendo possível analisar as avaliações concretamente.

Com esta metodologia pode-se avaliar os acadêmicos de farmácia efetivamente, tanto iniciantes como concluintes, com os mesmos alunos, verificando o desenvolvimento real de cada acadêmico avaliado e melhorando o aspecto individual, desta forma auxiliará na progressão do curso de farmácia e na extensão do trabalho farmacêutico desenvolvido no mercado de trabalho. Atualmente não foram encontrados estudos que avaliam graduandos pelo método LAI, sendo assim um trabalho inovador para área de farmácia e saúde.

Referências

BRASIL, Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº. 2, de 19 de fevereiro de 2002. *Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Farmácia*. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 mar. 2002. Seção 1, p. 9.

BRASIL, Ministério da Educação. Resolução nº. 6, de 19 de outubro de 2017. *Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Farmácia*. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 out. 2017. Seção 1, p. 42.

CARVALHO, M. N.; LEITE, S. N. *Mercado de trabalho farmacêutico no Brasil: 2010 a 2015* - São Paulo: Escola Nacional dos Farmacêuticos, 2016.

CHIAVENATO, I. Poder, Política e Liderança. In: CHIAVENATO, I. *Comportamento Organizacional: a Dinâmica do Sucesso das Organizações*. 3. ed. Manole, 01/2014. cap. 11, p. 229-262.

CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. Áreas de Atuação. Atividades Farmacêuticas. Disponível em: <http://www.cff.org.br/pagina.php?id=87>. Acesso em: 07 set. 2017.

MARQUES, W. et al. *Curso Superior de Farmácia: um olhar dos profissionais sobre a formação recebida*. Quaestio, Sorocaba, SP, v. 17, n. 1, p. 185-195, maio 2015.

RABAGLIO, M. O. Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competências. In: RABAGLIO, M. O. *Avaliação, Avaliadores e Avaliados: Como funciona esta rede? Qualitymark*. Rio de Janeiro, 2006. cap.1, p. 2.

SAMPLE, J. *Leadership Assessment Instrument: Feedback Results Assessment*. June, 2016. Disponível em: http://www.linkageinc.com/leadership-development-documents/files/Assessments/Linkage_Leadership_Assessment_Instrument_Sample_Report.pdf. Acesso em: 02 ago. 2017.

SATURNINO, L. T. M. et al. *Farmacêutico: um profissional em busca de sua identidade*. Rev. Bras. Farm, v. 93, n. 1, p. 10-16, 2012.

Universidade da Região de Joinville. *Projeto pedagógico do curso Farmácia: Campus Joinville*. Universidade da Região de Joinville. - Joinville, SC: UNIVILLE, 2015.