

**FACULDADE DE TECNOLOGIA PEDRO ROGÉRIO GARCIA - FATTEP
FUNDAÇÃO ADOLPHO BÓSIO DE EDUCAÇÃO NO TRANSPORTE -
FABET**

JOSIANE BENDER

FORMAS DE LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Concórdia - SC

2014

JOSIANE BENDER

FORMAS DE LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo Científico apresentado como requisito parcial para a obtenção de Bolsa Pesquisa do Artigo 170 na Faculdade de Tecnologia Pedro Rogério Garcia (FATTEP) sob orientação dos professores específico Paulo Afonso Corbellini e metodológico Gian Paulo Petrolli. .

Concórdia - SC

2014

FORMAS DE LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Bender, Josiane¹

RESUMO

A liderança nas empresas se apresenta como um tema propício para muita discussão no cenário do século em que estamos vivendo, é nela que gira as decisões e diretrizes da organização e esta também associada com os recursos humanos e materiais para a realização do trabalho e obtenção dos objetivos. Por base nessas premissas o objetivo é expor como é realizada a liderança dentro das empresas. A metodologia usada no presente escrito foi o recurso de livros didáticos e meios da internet para recolher material de pesquisa e desenvolver assunto para descrever o tema. Após isso foi transferido para o papel os conhecimentos adquiridos, discorrendo sobre o tema de forma geral, como se encontra nas corporações. Avaliou-se que a liderança dentro da empresa é importante, se exercida de forma coerente e abrangente, não basta ser um líder, mas sim saber liderar pelo grupo comprometido com o mesmo, buscando o melhor desenvolvimento do mesmo. O resultado mais significativo que estuda as formas de liderar e os tipos de líderes, pois são eles, que determinam a aceitação ou não de um líder à frente da companhia. Nenhum liderado se sentirá à vontade para desenvolver seus trabalhos, tão pouco desenvolverá outras formas de desenvolvê-lo, se não for estimulado por uma pessoa à sua frente. O que se busca é o aperfeiçoamento constante do líder, para que esse tenha embasamento para ser exemplo e ser seguido pelos demais.

Palavras-chave: Liderança. Organizações. Colaboradores.

1 INTRODUÇÃO

Em todo grupo a que pertencemos, familiar, esportivo, social, estudantil, profissional, existe uma pessoa considerada mais influente que as outras. Quando essa pessoa fala as outras ouvem; quando ela sugere ou aponta a direção a ser tomada, as outras acatam sua orientação. Pensamos e nos dirigimos a essa pessoa como um líder. Você pode gostar ou não de ser considerado um líder, mas, o que é inevitável é a existência e a importância do líder na tomada de decisão nas diretrizes das corporações (GIBSON, 2006).

¹ BENDER, Josiane. Acadêmico do Curso Superior em Tecnologia em Processos Gerenciais da Faculdade de Tecnologia Pedro Rogério Garcia – FATTEP – Concórdia/SC.

Na organização, a liderança é um tema importante, que se relaciona com o sucesso ou o fracasso da mesma e influencia diretamente em atingir ou não os objetivos definidos; por esse motivo o artigo objetiva-se em mostrar como a liderança é realizada dentro das organizações. No contexto da organização, é importante saber fazer a distinção entre líder e chefe. Chefe tem autoridade para designar tarefas a serem realizadas pelos elementos do grupo. O líder sugere a direção para o acerto, dispondo de disciplina, paciência, compromisso, respeito e humildade.

Cada líder tem um jeito próprio de liderar, essa maneira única de se expressar desponta contentamento e descontentamento nos liderados; cada qual escolhe de acordo com suas particularidades e aproximações as pessoas que julgam eficientes para serem os mensageiros das suas vontades e os pontífices para a tomada de decisão. São influências de cunho pessoal e de conhecimento adquirido que leva um líder tomar uma decisão por personalidade própria e por meio desta ser aceito ou não pelos seus subordinados.

2.0 DESENVOLVIMENTO

2.1 CONCEITO DE LIDERANÇA

As empresas vêm sendo desafiadas em mudar da posição de chefe a líder. Visto que o líder não é somente responsável por uma tarefa e sim, responde por um grupo e pelos seus resultados.

Os conceitos encontrados nos dicionários sobre líder e liderança giram em torno das seguintes exposições:

Caldas (2008, p. 624) fundamenta o conceito de líder que é uma “pessoa com autoridade e carisma para comandar outras e que incentiva outras em suas atividades, campanhas, etc”.

Escrito por Biderman (1998, p. 587) líder assume o seguinte significado:

“Aquele que chefia ou comanda um grupo de pessoa; aquele que leva as pessoas à ação, ou que exerce influencia sobre o comportamento dos outros, pela força da sua personalidade e da sua competência”.

O novo dicionário Aurélio de língua portuguesa assimila a seguinte descrição para definir líder:

“Indivíduo que chefia, comanda e/ou orienta, em qualquer tipo de ação, empresa ou linhas de ideias. Guia chefe ou condutor que representa um grupo, uma corrente de opinião, etc”. (AURÉLIO, 1999 p.1211).

A liderança é observada da seguinte maneira:

“Posição, função ou caráter de líder. Autoridade, ascendência” (AULETE, 2008 p.624).

Outra maneira exposta se define como:

“Ação ou fato de exercer o comando de um grupo de pessoas, de um partido, etc. líder, comando, controle, direção” (BIDERMAN, 1998 p.587).

“Função de líder. Capacidade de liderar, espírito de chefia. Forma de dominação baseada no prestígio pessoal e aceita pelos dirigidos” (AURÉLIO, 1999 p.1211).

Entendido seu grau de importância vários autores escreveram sobre liderança:

Segundo Tannenbaum, Weschler e Massarik (1961, p.24):

“Liderança é a influência interpessoal, exercida na situação e dirigida através do processo de comunicação humana, com à obtenção de um ou diversos objetivos específicos”.

Já Katz & Kahn (1978, p.528) se posiciona da seguinte forma:

“Liderança é ‘o incremento da influência sobre e acima de uma submissão mecânica com as diretrizes rotineiras da organização”.

Liderança assume o seguinte sentido por JANDA (1960, p. 35):

Liderança é ‘um tipo especial de relacionamento de poder caracterizado pela percepção dos membros do grupo no sentido de que outro membro do grupo tem o direito de prescrever padrões de comportamento na posição daquele que dirige, no que diz respeito à sua atividade na qualidade de membro do grupo’.

De forma geral, todos concordam que liderar é estar à frente de um grupo de pessoas direcionando e ajudando na realização dos objetivos determinados.

2.2 HISTÓRIA DA LIDERANÇA

História, por volta de 4.000 a.C, era uma rica região da Ásia Menor, localizada nas planícies férteis banhadas pelos rios Tigre e Eufrates, (SANTANA, 2008).

A Mesopotâmia corresponde grande parte do atual território do Iraque e é ali que surgem os vestígios da liderança. A necessidade de se viver em conjunto, em sociedade, surgiu líderes para que este projeto fosse seguido. Independentemente de seus objetivos, os grandes líderes deixam sua marca pessoal ao longo da História (MAURIZ, 2008). Na maior parte do curso da História, a liderança foi exercida pela autoridade de direito divino. O dever dos seguidores era submeter-se e obedecer.

A grande revolução dos tempos modernos foi à revolução da igualdade. A ideia de que todos os indivíduos podem ser iguais perante a lei derrubou as velhas estruturas de autoridade, hierarquia e respeito. (SANTANA, 2008).

Tudo isto nos leva a crer que a mudança é um fenômeno que vem acompanhando o homem desde os seus primórdios. Por isso, as mudanças já não nos surpreendem, o que nos causa espanto são a velocidade e a profundidade com que elas acontecem, e em sintonia com as mudanças, está o líder capaz de se adequar as mudanças e preparar seu grupo para um novo estágio.

O duelo verbal entre Sócrates e Trasímaco, narrado cerca de 250 anos antes de Cristo por Platão disposto no livro “A República”, afirma:

(...) nenhum chefe, em qualquer lugar de comando, na medida em que é chefe, examina ou prescreve o que é vantajoso a ele mesmo, mas o que o é para seu subordinado, para o qual exerce a sua profissão, e é tendo esse homem em atenção, e o que lhe é vantajoso e conveniente, que diz o que diz e faz tudo quanto faz (MAURIZ, 2008, p.23).

Hitler só surgiu porque o povo alemão estava humilhado e esfomeado pelas condições de rendição impostas na Primeira Guerra Mundial. Ele não foi o primeiro a pensar que o povo alemão deveria se rebelar contra as condições do pós-guerra, nem foi o primeiro a criar e a pensar numa dita superioridade da raça ariana. Hitler foi o líder que catalisou algumas ideias e se tornou um ditador com capacidades extraordinárias de persuasão e convencimento que levava seus seguidores a acreditar com veracidade e acatar suas decisões. Seu poder era grande e considerável que a força política estava ao seu lado.

Outra figura da história que recebeu atenção especial foi Neemias, herói hebreu que narrou à reconstrução do muro de Jerusalém por volta de 400 a.C. Apesar de ser apenas uma narrativa, pontos que hoje consideramos imprescindíveis já eram enumerados com características marcantes de líder. Primeira: paixão, visão,

entusiasmo, ação e determinação, segunda: habilidade para motivar os outros, terceira: espiritualidade, quarta: firmeza e paciência ante a oposição, quinta: prático e equilibrado domínio da realidade, sexta: estava disposto a trabalhar duro e permanecer altruísta e sétima: disciplina para terminar o serviço.

Desde o início da história o ser humano buscou identificar dentre si os indivíduos com habilidades para liderar. Analisados a maioria da população constatou-se que não há em um único indivíduo habilidades suficientes para liderar, são buscadas as pessoas com mais características possíveis para liderar.

2.3 O QUE É LÍDER E O QUE FAZ UM

Os valores que os líderes defendem são aqueles que representam a vontade coletiva. É essa a forma que usa para fazer com que os seus liderados se mobilizem para trabalharem em prol dos objetivos determinados.

Vários autores se posicionam sobre o que faz um líder (REDDIN, 1990, p.23):

- ✓ Defender valores que representam a vontade coletiva, do contrário, não seria capaz de mobilizar os liderados;
- ✓ Buscar e definir o consenso em uma causa comum;
- ✓ Criar o espírito de equipe;
- ✓ Promover a dedicação dos liderados;
- ✓ Promover a lealdade à organização e aos seus valores;
- ✓ Criar orgulho pela equipe, pela organização e pelos seus objetivos;
- ✓ Gerar confiança quanto aos resultados a serem obtidos.

Para Gardner (1990) o líder:

- ✓ Estabelece os objetivos;
- ✓ Motiva os liderados;
- ✓ Cria, mantém e administra uma equipe de bom nível;
- ✓ Explica as razões do que deve ser feito;
- ✓ Serve de símbolo para os liderados;
- ✓ Representa externamente a equipe;
- ✓ Renova os sistemas complexos que ele lidera

Para Montgomery (2014), o líder tem que ter a capacidade de:

- ✓ Ver com clareza os seus objetivos e se esforçar para alcançá-los;
- ✓ Tomar decisões e ter calma na hora da crise;
- ✓ Verificar o cumprimento das ordens;
- ✓ Julgar as pessoas e fazer com que as pessoas certas ocupem os lugares certos nos momentos certos;
- ✓ Compreender que diversidade das pessoas trás força para a equipe;
- ✓ Visualizar o sistema como um todo, ver o conjunto (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

São usados para identificar os líderes outros meios como a teoria dos traços que determina características específicas associadas com o sucesso na liderança. As mais estudadas por apresentarem alto grau de importância e aplicação são: capacidade, personalidade e motivação (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

A capacidade envolve também habilidades de realizar seus trabalhos como líder. Embora sem resultados claros sobre a relação de capacidade com liderança, o que podemos notar com as pesquisas realizadas é uma capacidade intelectual maior do líder para seus liderados, por outro lado quando se direciona para um grupo com qualidades intelectuais mistas pode perceber uma dificuldade maior em impor suas ideias para a perfeita compreensão de todos. Por isso o termo capacidade envolve julgamento, conhecimento e conhecimento verbal (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

A habilidade que mais é trabalhada dentro da capacidade é a de lidar com as pessoas. Essa habilidade varia com a situação, mas deixa bem claro que a capacidade precisa se estender além da capacidade de realizar tarefas. A supervisão envolve a capacidade de fazer os seguidores realizar o trabalho desejado, definição dos objetivos, planejamento, escolha da pessoa para realizar a tarefa específica e acompanhamento dos resultados (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

A personalidade sugere uma ligação com a liderança eficaz, pontos a destacar como: atenção, nível de energia tolerância ao estresse maturidade emocional, originalidade, integridade pessoal e autoconfiança são analisados nos diferentes níveis na organização. A cada nível hierárquico maior na organização se percebe um ponto mais forte e decisivo na postura do líder. Assim a postura dos diretores-presidentes é maior que a dos gerentes intermediários, que por sua vez é mais impositiva que os supervisores. Por ser uma característica marcante do líder, a

personalidade é forte tema para estudo do setor de recursos humanos, ligada a auto-realização, motivação, ambição, tenacidade, iniciativa e autoconfiança; tornasse pontos relevantes para identificação de um possível futuro colaborador com capacidades de liderança.

Os líderes são motivados a buscar graus a mais de poder, mas eles trabalham essa questão de forma aceitável e de acordo com o ritmo do sistema. Dessa forma a motivação que difere os líderes de indivíduos comuns é a alta necessidade de realização e a baixa afiliação com os processos que dirige.

2.4 HABILIDADES PARA LIDERAR

Analisados a maioria da população constatou-se que não há em um único indivíduo habilidades suficientes para liderar, são buscadas as pessoas com mais características possíveis para essa função.

A ênfase na nomeação de um líder, é classificada pelas características pessoais de comportamento de cada pessoa e a partir disso, são analisadas as habilidades essenciais: as técnicas, humanas e conceituais.

- A habilidade que se refere à capacidade e conhecimento de uma pessoa, é denominada habilidade técnica.
- A capacidade de trabalhar de maneira eficaz com outras pessoas e a obtenção dos resultados no trabalho em grupo é classificada como habilidade humana.
- A forma ampla com que algumas pessoas trabalham as ideias, modelos diferenciados, planejamentos, projetos a longo prazo, com visão futurística é chamada de habilidade conceitual (SOTO, 2005).

As habilidades para liderar apesar de terem que ser entendidas e aplicadas juntas, precisa de um fator que podemos chamar de “liderança dependente”; que nada mais é um fator de sequência para a liderança. A função propriamente dita com mais habilidades para incrementar e flexibilizar a tomada de decisões para poder ter decisão e controle em situações que fogem das habilidades simples e cruas acima citadas (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

2.4.1 Os mitos sobre liderança

Ao longo da história e no desenvolver dos conceitos de liderança foram estudados muitos pontos-chaves para instituir o poder cabível a ela também se partia do ponto de que: a liderança é uma habilidade nata; os líderes são natos e não feitos; são carismáticos; a liderança está presente apenas na cúpula da organização e o líder controla, manipula, impulsiona, dirige (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

Estes são considerados os mitos sobre a liderança, que com o passar do tempo foram estudados, reformulados e transformados em teorias que demonstram o contrário.

Hoje se sabe que tem sim, quem possui de forma nata traços fortes para liderar, mas por outro lado, se desenvolveu estudos que demonstram que é possível treinar e orientar diversas pessoas trabalhando quase todos os perfis em busca do exercício da liderança em diversos segmentos. O que precisa ser levado em conta é a vontade e desejo de liderar. É considerável a importância, que cursos de aperfeiçoamentos e treinamentos têm para o desenvolvimento do perfil. Mas é relevante ter a capacidade de compreensão de que características profundas não são mudadas com um simples esforço e ajuda externa se, é muito mais eficaz a vontade interna, a partir disso sim é agregada a sabedoria adquirida de maneira ensinada (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

Líderes carismáticos estão diretamente relacionados com a satisfação e desempenho dos liderados, o carisma pode gerar uma dedicação extra do colaborador no desempenho do seu trabalho.

Um dos mitos que mais gera discussões e trabalho é o último relacionado acima, que discorre a forma como o líder vai pedir, mandar, sugerir, mostrar e demonstrar, dentre outras maneiras de expressar a vontade do dirigente. Por meio deste, conseguem traduzir para a organização metas atrativas e motivadoras (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

2.5 TIPOS DE LÍDERES

O fator determinante que define a forma de liderar é a personalidade do líder. Tomar cuidados com a forma de lidar com as pessoas e estar em constante transformação são fatores determinantes para um bom líder.

Existem alguns tipos distintos de líderes:

O adaptativo: consegue se sobrepor as diversas situações sejam essas fáceis ou difíceis encontrando soluções assertivas e dinâmicas para a adaptação de seus valores nas mudanças. Em extensão, auxilia os seus colaboradores a se inteirar com aquilo que não é familiar a eles sem oferecer riscos ou prejuízos para os resultados (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

Chamado de inteligente emocional: conhece seus sentimentos e os das pessoas ao seu redor. Sabe lidar com suas emoções e se relacionar e influenciar de maneira positiva, objetiva e particular as pessoas ao seu redor (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O carismático: característica muito bem vista e maneira de liderar muito difícil de adquirir. Essa habilidade esta ligada com a personalidade da pessoa e não com um conhecimento que se possa adquirir. São boas companhia e grandes motivadores. Por apresentar facilidade em se relacionar precisam tomar cuidado para não invadir demais a vida pessoas dos seus colaboradores nem tomar espaços dos demais sem deixar vaga para que outras pessoas possam se destacar (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O autêntico: tem a capacidade de combinar integridade, caráter e personalidade. Disciplinados e constantes resolvem com cautela as situações adversas e perigosas (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

“O” líder: corre atrás de seus objetivos, mas tem humildade, coloca a empresa com prioridade no que faz, ao invés de se livrar das responsabilidades as chamam para si e é facilitados na hora de negociar e de oferecer crédito (PORTAL UNIVERSIA BRAISL, 2014).

O cuidadoso: busca mudar e melhorar. Não se satisfaz com as mesmas respostas ouve analisa e dá espaço para as pessoas falarem a fim de melhores resultados (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O narcisista: são objetivos, porém precisa cautela para lidar com esse tipo de pessoa, eles não ouvem, não conversam e não ensinam ninguém. Apesar da falta de proximidade com os demais, se destacam nos momentos de dificuldades por serem muito focados na visão dos seus objetivos (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O determinado: a determinação é peça essencial para este tipo de líder, tem determinação mental, tomam alguma decisão com qualquer grau de informação,

cobra de seus colaboradores a mesma atitude. Não há desculpas para ele (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014)

O contagiante: depois de contagiar a equipe, precisa manter a mesma disposição até o final, pois essa característica será despertada nos seus colaboradores (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O servo: busca agir pelo exemplo, dessa maneira cria um ambiente muito bom para trabalhar, prioriza as pessoas e não os ganhos da corporação (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O contador de histórias: a história pode ter valor e importância relevantes na motivação; os valores repassados por essas histórias despertam com mais voracidade a emoção dos liderados (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O investidor: busca com olhos de identificador encontrar os talentos nos seus colaboradores, visando com essas habilidades o crescimento da pessoa e da empresa (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

O tribal: tem a capacidade de interligar cada membro de uma equipe formando com cada particularidade uma cultura comum onde traga um ambiente bom para trabalhar. (PORTAL UNIVERSIA BRASIL, 2014).

2.5.1 Liderança transformadora

É uma visão moderna de liderança que tem como objetivo e característica transformar o grupo em uma equipe com alta capacidade de elaboração e execução das atividades (GIBSON, IVANCEVICH, DONNELLY, KONOPASKE, 2006).

Esse tipo de liderança foi estudado em um programa, que revelou só ser essa constituída de forma concreta, depois de um estudo de avaliação individual e de grupo. O líder se auto-avalia, avalia as condições e o grupo; adere às propostas para as melhorias e põe em prática na organização.

Como resultado obteve-se pontos muito relevantes que mostrou como as pessoas à frente das corporações estão buscando desde já entender um possível futuro para trabalhar à frente dos demais e serem pontífices em qualidade organizacional.

Com os pés fixos à realidade encontram-se ideias como: entender o desafio empresarial; criar um ambiente organizacional de alto desempenho; desenvolver o

grupo; atuar em dimensões superiores (GIBSON, IVANCEVICH, DONNELLY, KONOPASKE, 2006).

2.5.2 Liderança com foco no trabalho e no empregado

Baseado nos estudos de Rensis Likert realizados em 1947 sobre os melhores pontos para extrair o potencial dos liderados mostraram dois tipos distintos de liderança; a destinada ao trabalho e a direcionada ou empregado.

O líder focado no trabalho trata a questão de pessoas com muita indiferença, sua principal característica é voltada para realização das tarefas propostas com um grau de assertividade alto, desconsiderando as margens de erro. Usam a coerção e a recompensa e seu favor.

O líder que foca no empregado esta focado na pessoa que desenvolve a tarefa, dedica-se em oferecer um ambiente acolhedor para o trabalho investe na satisfação no crescimento e na realização pessoal de seus liderados. Analisam o desempenho eficaz como decorrência do desenvolvimento individual e coletivo(GIBSON, IAVNCEVICH, DONNELLY E KONOPASKE, 2006).

A liderança de consideração também esta ligada com a liderança para o empregado, envolvendo comportamentos indicativos de amizade, confiança mutua, respeito, simpatia e *rapport* entre líder e empregado; (Likert), o líder visa a participação e a comunicação aberta.

A estruturação por sua vez se relaciona com a forma de liderar focada no trabalho que prega as formas que os líderes estabelecem uma comunicação metodológica e eficaz para atingir os resultados do trabalho; o principal é as metas e resultados.

2.5.3 Inteligência emocional

O líder com essa capacidade e desenvoltura sabe e consegue identificar que para o sucesso de uma empresa precisa despertar o melhor em cada colaborador. A partir do momento que ajuda o outro a crescer as demais premissas da organização são atingidas juntamente (JORNAL DO EMPREENDEDOR, 2013).

A ferramenta a ser utilizada é a inteligência emocional, ela tem poder consciente sobre nós e sobre os outros. Podemos por meio dela nos libertar de determinados hábitos de pensar e agir que não produzem os resultados que queremos. Com o desenvolvimento da inteligência emocional em patamares mais elevados temos um aproveitamento maior da energia desperdiçada com assuntos pouco relevantes e direcionada para a produtividade (JORNAL DO EMPREENDEDOR, 2013).

A inteligência emocional pode ser trabalhada e desenvolvida. Alguns pontos relevantes podem ser destacados:

Coragem de ser honesto consigo mesmo: um líder sabe olhar para todos os lados. Quando a presença de pontos cegos e inoportunos saber trabalhá-los e minimiza-los da forma que mais é propícia.

Gerenciar a bagunça que os demais evitam: a maioria das pessoas pensa no trabalho como algo racional e não emocional. Isso se distancia muito da verdade, nossas emoções aparecem na vida profissional assim como estão presentes na vida pessoal, a maximização do potencial esta associada com a eficácia de compreensão do lado humano do trabalho (JORNAL DE EMPREENDEDOR, 2013).

Construa confiança: grandes líderes entendem que para um relacionamento saudável e produtivo precisa de confiança, sabem também que são palavras e ações que constrói ou destrói a mesma. Ao ser danificada a atitude mais coerente a ser tomada pelo líder é repará-la o mais rápido possível para que as coisas voltem ao seu estado normal.

Aceite que você também é vulnerável: não adianta querer passar a ideia que você sabe de tudo, os demais sabem que você não sabe tudo a todo o tempo. Traga isso a público para instigar nos demais a também admitirem que não são perfeitos o tempo todo e aliviar a pressão do momento (JORNAL DO EMPREENDEDOR).

Autenticidade: ser um grande líder é também ser você mesmo. Palavras e ações próprias possibilitam que os demais confiem no líder.

Mudar a visão de liderança: é um erro ver a liderança como uma tarefa da alta administração, a liderança é algo que todos devem compartilhar (JORNAL DO EMPREENDEDOR, 2013).

2.5.4 Liderança transformacional

Essa forma de liderar vem ganhando um grande espaço no cenário atual teve um termo específico na década de 70 e se baseia em passar a ideia que é um estilo de liderança onde permite ao líder não só alcançar o sucesso, mas também transformar as ações dos indivíduos, empresas e grupos. Apesar de ser um termo relativamente novo, foi identificado há muito tempo atrás pessoas com essa característica de liderar, trás exemplos bem antigos de pessoas que eram líderes, assim como: Jesus Cristo, Buda, George Washington, Adolpho Hitler, dentre outros (FINSLAB, 2012).

Ela depende muito de características como: carisma, paixão pelo que faz e capacidade de motivação para os outros. No cotidiano em que fazemos parte nos deparamos muito com esses líderes: pais, treinadores, líderes religiosos; todos esses trabalham para transformar as pessoas seja o acompanhamento do crescimento do indivíduo, como os pais, seja treinadores esportivos (FINSLAB, 2012).

2.5.5 Estruturando-se para liderar

É comum nos depararmos com uma situação em que pessoas assumem cargos de liderança sem a devida preparação, outros por sua parte não conseguem se qualificar sozinhos. O desenvolvimento de um líder passa por alguns elementos formadores essenciais para chegar ao final desejado. Podemos expor 5 elementos direcionadores: a situação atual, o planejamento local, o planejamento pessoal, a filosofia pessoal e a dinâmica de liderança (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

Liderança é um tema amplo e com poucos limites, a estrutura apresentada oferece uma base para estudar a liderança.

Mapeamento da situação atual: estar à frente de um grupo conduzindo e direcionando as atividades de um grupo, há com isso a busca pela especificidade, possibilitando: resolver problemas, ouvir e atender as necessidades dos clientes, administrar casos e gerenciar colaboradores, formular, cultivar, anunciar e monitorar o planejamento e os objetivos da empresa. Ter noção de que sua área depende de muitas outras para se sustentar; computadores, técnicos, softwares, profissionais com outros conhecimentos; poder reconhecer os tipos de pessoas com que eu me

relaciono meu cliente interno e externo, assumindo como nome: usuários, clientes e gestores (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

Como principais recursos, podemos destacar três: os lógicos, os tecnológicos e físicos.

Os lógicos: é um processo unificado que inclui as metodologias associadas, que definem conceitos importantes tanto para a comunicação como para o desenvolvimento de planejamento. Como um mecanismo importante para o desenvolvimento da comunicação esta a Programação Neurolinguística, que possibilita o desenvolvimento das praticas de empatias que aproxima ou distancia as pessoas. Os tecnológicos: são os meios informatizados que mecanizam e possibilitam que os processos sejam feitos de maneira integralizada, um dos maiores exemplos são os softwares que aumentam o nível de informação e tomada de decisão. E os físicos: que são os elementos mais notórios, como por exemplo, os móveis, as máquinas e instrumentos (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

Planejamento local: para discorrer sobre esse elemento temos que qualificar os objetivos e o planejamento que envolve a vida das corporações. Qualificam-se como objetivos os fatores que leva o conjunto como um todo a se mexer, seja colaborador e/ou empresa. O planejamento por sua vez é uma ação que inclui as atividades que serão realizadas para a obtenção dos resultados (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

Planejamento pessoal: o planejamento pessoal é tão importante para a pessoa como é para uma empresa; objetivos e atividades são tarefas essenciais para cada um. Os objetivos decorrem das responsabilidades e dos objetivos da organização; e para concretiza-los você depende de fazer certas atividades que possam pô-los em pratica. Existem atividades que são realizadas diariamente, regularmente e aquelas que exigem um planejamento maior, cada uma são diferenciadas pelo tempo de preparação ate a ação para a execução (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

Filosofia pessoal: há sempre uma filosofia que guia o líder; ela pode ser formada pelo próprio líder ou por outras pessoas, mas sempre ele age de acordo com uma ética que dita valores e diretrizes para sua conduta (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

Dinâmica de liderança: quando você estrutura uma liderança, a faz de forma estática, a dinâmica é agregar novos valores ou elementos nela para que possa ter a

equivalência com o que diz o mundo dos avanços (PORTAL POSSIBILIDADES, 2002).

3 DISCUSSÃO

Para desenvolver o artigo tomaram-se como base, livros e sites que tratavam do tema específico, foram feita uma pesquisa bibliográfica e dessa é que se fundamentou todo o trabalho. O termo liderança pode ser empregado em diversos locais de várias formas particulares.

Os autores, em sua grande maioria, mostram que liderança é uma parte fundamental nas organizações e que é ela que determina direta ou indiretamente as tomadas de decisões e os rumos que a empresa irá tomar. É ela também que estabelece uma ponte entre o colaborador e a empresa e torna-se perceptível saber quando o indivíduo demonstra interesse em expandir seus conhecimentos na área de liderar. No processo de desenvolvimento do artigo, podemos perceber alguns pontos relevantes e fazer algumas observações; muitas das nossas empresas contam com a participação do colaborador e usam dos seus serviços, mas não possuem um plano de cargos disponíveis para eles conhecer e poder se desenvolver almejando o sucesso na corporação.

Para alguns autores como a realidade das empresas passa por processo de mudança nos padrões de pensamento, onde deixa a ideia de nascer para liderar, apesar de ser essa qualidade um facilitador, e passa a acreditar que é possível moldar alguns costumes, a acreditar e investir em programas de treinamentos, tanto internos quanto externos para desenvolver profissionais de liderança.

Partindo das diretrizes principais em que incluem: ser a liderança parte estrutural da organização, que precisa ser feita com seriedade e competência, ser uma pessoa que possua as qualidades específicas ou que seja moldada facilmente para aprender, com capacidades de relacionamento com pessoas entre outras; abrange todo um contexto amplo das organizações, que estabelecem outros pontos relacionados com a liderança, para formular o perfil de cada líder, trás a contribuição e conhecimento de vários estilos de liderar com cada tipo correspondente. Torna possível compreender como cada qual trabalha um problema e molda as soluções.

Uma das dificuldades que o líder encontra para exercer seu trabalho é a imaturidade para essa função que vem pela deficiência na hora de unir seu estilo e seu tipo de liderança para formar seu perfil.

As hipóteses podem estar em alguma de suas conexões expressas de maneira equivocada, pois tudo o que as bibliografias descrevem como correto ou premissas podem não se associar para todos, assim como, que as ponderações relacionadas à mesma podem não se aplicar para os mesmos indivíduos, devido ao alto grau de diferenciação para cada forma de se expressar das pessoas.

Há nessa área muito material para desenvolver pesquisa e há novos campos dessa mesma a ser explorados que podem servir como material de apoio para a obtenção de outros resultados.

4 CONCLUSÃO

Perante os resultados obtidos com a pesquisa bibliográfica foi possível constatar que a liderança é elemento essencial na organização, tendo, contudo, as diretrizes que se almeja nas organizações modernas; a necessidade de mudança é que leva as empresas a procurar líderes com as qualidades que favoreçam o crescimento das pessoas e das próprias empresas.

É conclusivo que há uma evolução organizacional, quando houver dentro das companhias uma liderança eficaz, que traga avanço colaborativo, tecnológico, administrativo e produtivo. No mercado de trabalho do século XXI um líder que se empenha em liderar pelo exemplo, fugindo das antigas regras tem como essência o crescimento e aprimoramento de seus métodos em conjunto com a empresa e seus objetivos. O líder que busca valorizar os recursos humanos também tem espaço promissor no mercado. É notório nas organizações, pessoas com habilidades de se comunicar e lidar com outras pessoas, fazendo com que os materiais humanos das empresas sejam esculpidos e valorizados, almejando o crescimento coletivo.

Com o transpor dos séculos foram ocorrendo grandes e significativos avanços na área de liderança, grandes barreiras foram quebradas e novas teorias foram sendo elaborado a partir de análises situacionais do momento, o que nos permite hoje visualizar um futuro inovador na arte de liderar. E, assim temos mais uma oportunidade de estudar alguns dos problemas que acontecem dentro das

organizações, em que grande parte dos mesmos nós vivenciamos a todo o momento da nossa jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comportamiento Organizacional - Impacto de las emociones. 1ª reimpr. Da 1ª Ed. De 2002. ISBN 85-221-0273-2

GIBSON, L James **Organizações: comportamento, estrutura e processos.** São Paulo, 2006.12. Ed. Editora Norte-Americana.

LACOMBE, Francisco José Masset e HEILBORN Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2006 2ed.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções** tradução técnica de Jean Pierre Marras. — São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

PORTAL Ciências Contábeis. **A história da liderança.** Disponível em: <http://cienciascontabeisiesia.blogspot.com.br/2010/10/historia-da-lideranca.html>. Acesso em 29 out. 2014.

PORTAL do Empreendedor. **Inteligência emocional.** Disponível em: <http://www.jornaldoempreendedor.com.br/tag/inteligencia-emocional>. Acesso em 06 dez 2014.

PORTAL Finslab. **O que se entende por liderança transformacional?** Disponível em: <http://finslab.com/recursos-humanos/artigo984.html>. Acesso em 05 dez. 2014.

PORTAL. Universia Brasil. **Os 13 tipos de líder.** Disponível em: <http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2012/06/05/940015/os-13-tipos-lider.html>. Acesso em 21 jul. 2014.

PORTAL Scribd. **A história da liderança.** Disponível em [pt.scribd.com/doc/94693257/A-ORIGEM-DA-LIDERANÇA](http://pt.scribd.com/doc/94693257/A-ORIGEM-DA-LIDERANCA). Acesso em 01 nov. 2014.

PORTAL Possibilidades. **Estruturando-se para liderar.** Disponível em: http://www.possibilidades.com.br/lideranca/estruturacao_lider.asp. Acesso em 07dez 2014.

PORTAL Você Vencedor. **Conceito de liderança: O que é liderança?** Disponível em www.vocevencedor.com.br/artigos/arte-de-liderar/conceito-de-lideranca-o-que-e-lideranca. Acesso em 08 out. 2014.