



11ª Jornada Científica e Tecnológica do IFSULDEMINAS & 8º Simpósio de Pós-Graduação

COMO SER UM LÍDER NA ERA CONTEMPORÂNEA?

Ana A RIBEIRO¹; Gustavo C. MODINA²; Guilherme H. S. SOUZA³; Thiago de S. SANTOS⁴

RESUMO

O estudo visa discorrer a respeito da questão onde gestor como um líder atuante seja um agente catalisador de inovações transformadoras, sejam em métodos e práticas administrativas, ou no processo de firmar parcerias com todos os setores e atores sociais, para implementar estratégias e melhorias contínuas, que se traduzam em desenvolvimento sustentável, dentro do ambiente inserido e que seja além de sua governança. A pesquisa aponta que atualmente já se compreende a liderança como um fenômeno tipicamente social, uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a realização de um ou mais objetivos específicos.

Palavras-chave: Gestão; Inovação; Estratégia; Governança.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo abordará atuação de líderes no dia-a-dia das corporações, pois os mesmos operam diretamente na execução de estratégias e planejamentos governamentais para garantir melhor qualidade dos produtos e serviços prestados aos seus clientes. Especificamente no Brasil a forma como se lida com a administração do patrimônio humano teve um avanço considerável em oposição às características de uma administração patrimonialista, promovendo através desta, novas formas de gestão envolvendo princípios gerenciais e de liderança.

A ação do líder em instituições privada tem de estar em acordo com seus valores para que seja ética. Os valores, por sua vez, devem estar respaldados por conduta que sirva de exemplo. Entretanto, para que o líder consiga levar a fundo sua função de criador de sinergia e mediador entre equipe e organização, é essencial que sua existência seja detectada pela direção e sobre sua responsabilidade, seja depositado o correspondente poder hierárquico. A liderança tem sido crescentemente considerada como um dos elementos essenciais da boa governança. Líderes no setor privados precisam saber mobilizar as pessoas por meio de valores e visões; persuadi-las e fazer convergir seus esforços para uma causa comum. Disso depende o desenvolvimento de uma administração eficiente, com foco em

¹Discente da Pós-Graduação - IFSULDEMINAS – Campus Poços de Caldas. E-mail: ana.ribeiroguilherme@hotmail.com

²Discente da Pós-Graduação - IFSULDEMINAS – Campus Poços de Caldas. E-mail: guilherme.h.s.souza@gmail.com

³Discente da Pós-Graduação - IFSULDEMINAS – Campus Poços de Caldas. E-mail: gcorreiamodina@gmail.com

⁴Professor - IFSULDEMINAS – Campus Poços de Caldas. E-mail: thiago.santos@ifsuldeminas.edu.br

resultados, orientada para a prestação de serviços de qualidade para o usuário e bem organizada (ROCHA, 2014).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os líderes têm a responsabilidade de desenvolvimento dos processos através de mudanças nos métodos tanto na reestruturação institucional, na ruptura de padrões culturais do ambiente.

Cada vez mais evidente que a alternativa a ser seguida é a qualificação dos profissionais em cargos de liderança, preparando-os para gerir organizações com engajamento, com habilidades de comunicação e especialmente com habilidades e atributos de liderança. (CASTRO e FRANCO, 1992 p. 8)

Um líder treinado e bem capacitado tem o seu papel bem empenhado junto da coordenação do trabalho de pessoas, administrando diferenças e desenvolvendo um ambiente no qual as necessidades dos colaboradores consistem em organizações. Cada pessoa é única, possui suas inspirações, objetivos, preferências, talentos e habilidades (MINICUCCI, 2007 P. 6). Colaborando junto com os liderados, sendo um exemplo de líder, a obtenção de resultados fica mais provável.

Albrecht (1992 p.12) aborda que, um passo importante em termos de serviços requer uma liderança que sirva como exemplo, do topo da organização. A liderança não tem credibilidade se não for eficaz. Desta forma, para uma gestão de qualidade nas organizações, é fundamental a otimização do potencial humano, ou seja, depende do bem-estar das pessoas trabalhando nos setores.

Em relação aos estilos de liderança, Yukl (1998, pg. 7), ressalta que: “liderança é um relacionamento de influência entre líderes e liderados e que os resultados refletem seu propósito conjunto, portanto, a liderança é uma atividade com foco em pessoas, distinta da burocracia administrativa ou atividades de planejamento.”

Para Mussk (2013 p.33) líder é a pessoa capaz de fazer com que os liderados se sintam abraçadas por ele, assim, todos juntos acreditam na causa e desdobram-se sobre ela, o líder consegue fazer isso apenas se tiver legitimidade.

Atualmente, as exigências de um líder não remetem apenas a eficiência. Ele precisa ser eficaz. Conforme Chiavenato (1999 p.14) relata que as práticas dos estilos de liderança, varia de acordo com a situação, com as pessoas e com as tarefas a serem executadas. O estilo de líder irá depender de igual forma, das características do grupo a ser liderado. Bergamini (1994 p.16), seguindo a mesma linha, afirma que o líder utiliza três processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada.

3. MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada neste artigo foi a pesquisa bibliográfica, por meio de uma análise textual discursiva em livros, artigos científicos, e trabalhos acadêmicos, todos sobre liderança.

Todas as referências utilizadas por nós neste artigo estão na língua portuguesa e foram selecionadas com critérios de acordo com o senso do que buscamos. As informações contidas no artigo partem de 1992, materiais mais consolidados e bastante confiáveis, e também utilizamos de fontes mais recentes, com teorias mais modernas e aplicadas para que assim as informações fiquem completas e mais confiáveis. Parte do conhecimento aqui colocado vem da experiência e vivência dos autores, que apontaram suas próprias conclusões sobre o material utilizado como base do estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como já era observado por Castro e Franco (1992) os líderes precisam de certos atributos e habilidades e pelo que podemos observar até hoje é bastante complicado encontrar pessoas que se encaixem no perfil de líder, muitos dizem que é um “dom” porém sabemos que um líder pode ser treinado e capacitado para possuir essas habilidades e atributos de um líder.

Mesmo com o fator da individualidade citado por Minicucci (2007) observa-se que é possível que qualquer pessoa se torne um líder se esta estiver disposta a se adequar a algum estilo de liderança apresentado por Chiavenato (1999), ou seguindo os conceitos de Yukl (1998) se esta pessoa for capaz de exercer influência sobre o grupo.

Podemos levar em consideração o que foi dito por Bergamini (1994 p.16), onde autor afirma que “o líder utiliza três processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada.” Porém sabemos que outras variáveis influenciam nas tomadas de decisões de líderes, inclusive variáveis de âmbito pessoal acabam influenciando líderes em suas tomadas de decisão.

5. CONCLUSÕES

Quando as lideranças são fortes e se desenvolvem, os liderados tendem a ter mais confiança, sentem-se mais engajados e executam suas atividades de forma mais hábil. Desta forma, identificar e encontrar lideranças capazes de admitir esses papéis parece ser o desafio nos tempos atuais.

Descreve – se também que para ser líder não é preciso nascer com tais características e sim desenvolvê-las, pois há pessoas que agem de maneira natural e são líderes, porém outras precisam de

prática e experiências para liderar com habilidade.

Atualmente já se compreende a liderança como um fenômeno tipicamente social, uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Entretanto, a liderança não deriva unicamente das características idiossincráticas do líder. Há uma série de outras variáveis que influenciam a dinâmica deste processo. Assim, o exercício da liderança depende da situação e do contexto.

Concluindo que o líder pode ser formado e treinado e, dessa forma, melhorar ainda mais o nível de caracterização de liderança na organização, sugerindo, em decorrência dos resultados, possíveis melhorias que podem ser implementadas no âmbito das organizações.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos ex-governantes deste país, os quais viabilizaram a oportunidade desta especialização. Agradeço a todos que contribuíram para a estruturação deste trabalho e da realização do mesmo, aos alunos da primeira turma de Pós-graduação Formação de Lideranças para Gestão Avançada de Mercado, que de alguma forma colaboraram para o nosso desenvolvimento pessoal e profissional. Agradeço também ao professor Thiago Santos, que propôs o desafio de elaborar este trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Karl e BRADFORD, Lawrence Jr. Serviços com Qualidade. A Vantagem Competitiva. São Paulo: Editora McGraw-Hill, 1992.

BERGAMINI, Cecília W. Liderança: Administração do Sentido. São Paulo: Atlas. 1994.

CASTRO, M. L. S.; FRANCO, M. E. D. P. A prática da administração da educação: um debate em aberto. Porto Alegre: ADESGS/ANPAE, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos Novos Tempos. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CORTELLA, Mario Sergio. MUSSK, Eugênio. Liderança em Foco (livro eletrônico)- Campinas, SP: Papirus 7 Mares, 2013 – (Coleção Papirus Debates)

HERSEY, Paul, BLANCHARD Kenneth. Psicologia Para Administradores – A teoria e as técnicas da Liderança Situacional. São Paulo: EPU, Ed 2011 MINICUCCI, A. Psicologia Aplicada à Administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROCHA, Aparecido de Oliveira. Liderança no setor público. 2014. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.