

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

"Liderança não é sobre títulos, cargos ou hierarquias. Trata-se de uma vida que influencia

outra" John C. Maxwell.

Daiane Costa ¹

Heloisa Costa ²

Jéssica Doering ³

Ketlyn Aparecida ⁴

Lavínia Tha Rebello ⁵

Thalita S. Fabri ⁶

RESUMO

O desenvolvimento de boas lideranças é um assunto muito dialogado em nossa atualidade, ressaltando a grande importância do papel do gestor nos resultados apresentados por uma equipe. No ambiente empresarial encontra-se diversas estruturas para a implementação e criação de projetos, no qual dependem muito da boa colaboração de cada integrante da equipe envolvidos para adquirir sucesso almejado, e isso só é viável e capaz com a ajuda de um líder eficiente. Este artigo tem como objetivo mostrar que a liderança não se busca, constrói-se, pois, um líder faz toda a diferença nas organizações melhorando a qualidade de vida de todos, extraindo da equipe o que cada um tem de melhor e conseqüentemente com isso aumenta a lucratividade da empresa. Conclui-se que cada líder de acordo com seu ambiente organizacional cria sua própria maneira de atuação e desenvolver estratégias necessárias. Pois não existe uma regra para ser um líder eficiente e ideal.

Alunas do Curso de graduação em Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos –
Universidade Tuiuti do Paraná. E-mails: 1-daianejaine@hotmail.com 2-
helocaroline1202@gmail.com 3-doeringjssica@yahoo.com.br 4-
kety14kety@gmail.com 5-laviniarebello@hotmail.com 6-thalita.fabri98@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como propósito expor as principais características de um bom líder, sua evolução ao longo da história, o que realmente vemos nas organizações e também mostrar as principais competências como motivar e desenvolver um bom relacionamento com seus liderados para que haja um ambiente bom e harmonioso para o desenvolvimento de atividades.

A liderança é um dos fatores fundamentais para manter um bom posicionamento no mercado, pois o sucesso da empresa depende também de seus colaboradores, cabe ao líder com toda sua criatividade liderar, influenciar e incentivar a equipe para um melhor desempenho e buscar o desenvolvimento de todos e da empresa, e assim ganhar mais espaço e destaque.

Alterações nos mercados, na sociedade e na tecnologia em todo o mundo forçam as empresas a criar novos métodos e aprender novas atitudes de atuação. A tarefa de maior importância para os líderes em tais incitações é impulsionar os colaboradores em suas organizações para realizar a tarefa de adequação, sendo assim observa-se que sai de cena o chefe e entra o líder, pois o patrimônio mais importante de uma organização são as pessoas, seu capital intelectual, deve-se então fazer com que os seus colaboradores sejam capazes de se sentir feliz com a função que está exercendo.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A liderança se tornou necessária nas empresas para desenvolver seus colaboradores e conseqüentemente trazer bons resultados para a empresa. Quando citamos a liderança nada mais é do que a capacidade de influenciar um grupo em direção ao seu alcance de objetivos.

Os antigos estudiosos acreditavam em diversas teorias do que era preciso para ser um excelente líder a princípio acreditava-se que o líder já nascia com o dom de liderar pessoas, era provido de características de personalidade como: inteligência, ambição e energia, autoconfiança e profundo conhecimento técnico.

Hoje em dia após muitos estudos foi constatado que um profissional que desejar ser líder e desenvolver competências para isso será capaz de tornar-se líder, mediante a treinamentos direcionados para a formação de líderes até encontrarem o seu propósito e chegarem ao objetivo da liderança

Devemos ressaltar que a liderança deve ser um processo de evolução contínua, para acompanhar a globalização e as mudanças que ocorrem na sociedade e estar cada vez mais adaptados à realidade das negociações a forma da nova geração. Sem dúvidas as vivencias acumuladas são inestimáveis e, quando associamos as atualizações profissionais, se tornam estratégicas e fundamentais para vencer as barreiras da concorrência que são globais. As organizações exigem cada vez mais habilidades diferentes em seus gestores; esperam que sejam estratégicos e que saibam lidar com profundas mudanças.

3 ANTIGA LIDERANÇA

Como os tempos mudaram, as formas de se liderar também mudaram. A velha forma de liderança era algo meio paternal, como uma relação entre pai e filho, gerando recompensas, punições e ameaças. Como “se você não fizer a tarefa, ficará por um tempo sem jogar videogame”. Essa abordagem é ultrapassada e somente funciona em curto prazo, pois não recupera os problemas, que deveriam ser tomados com ações profundas e planejando o futuro, para isso tal atitude gera uma reação para os funcionários.

A liderança moderna é mais coerente e deseja mudanças mais profundas. O terror só funciona para abalar e fazer com que as pessoas fazem o que você quer naquele momento. Os atuais gestores desejam criar funcionários proativos, que estejam sempre produzindo e fazendo mais do que é solicitado, simplesmente porque amam o que fazem. Para ter um bom trabalho precisa-se ser recompensado e o mal tem que ser repreendido, mas não adianta se prender nisso. A gestão moderna deve focar em capacitar e esclarecer aos seus colaboradores os porquês, para se sustentar no diálogo e na formação humana. O segredo de tudo isso é o diálogo, para esclarecer o motivo daquilo ser assim e porque, não somente mandar e pronto.

Sobre a importância do diálogo, a transparência é fundamental. Há muito tempo as lideranças achavam que o importante era ter um funcionário de confiança e pronto. Como que um funcionário vai respeitar um gestor que não é de confiança? Como ira exigir comprometimento se você não o faz? O gestor de ser notado como um bom exemplo, sendo assim ela deve começar a seguir as regras para que seja seguida pelos outros. Além disso, tudo deve ser intencionado no âmbito de equipe, seja os ônus e os bônus. Sendo assim, se houver sucesso, a competência é de toda a equipe e não individual. Se houver um erro a culpa é de todos, incluindo o gestor.

3.1 DIFERENÇA ENTRE A NOVA E VELHA LIDERANÇA

A forma de se liderar vive em constante mudança, e nos tempos atuais podemos ver o quanto o velho modo de se liderar ficou para trás. Antigamente o líder achava que devia se comportar de uma forma dura colocando medo nos colaboradores achando que dessa forma ganharia o respeito deles, de modo que com esse comportamento o líder conseguia apenas um resultado em curto prazo, pois os funcionários cumpriam suas tarefas por medo de serem cobrados de forma ríspida ou até mesmo o medo de perder o emprego, gerando funcionários desmotivados e com isso prejuízo para a organização.

A nova liderança vem com uma ideia mais leve, tendo um olhar mais humano para o colaborador, os gestores atuais entenderam que o ideal não é conquistar o respeito através do medo, mas sim usando técnicas que faça com que os colaboradores o respeitem pela forma eficaz de resolver os problemas. Essa nova abordagem faz com que os funcionários rendam mais, trabalhando motivados e felizes com o que fazem. Obvio que as cobranças são necessárias para que não vire uma bagunça, mas a chave está na comunicação, na forma do gestor trabalhar isso com seus colaboradores, o diálogo é fundamental para que tudo aconteça de uma forma saudável.

O gestor precisa ganhar a confiança e a admiração de seus funcionários, ele precisa ser o exemplo para os outros e não há espaço para erros, é o gestor que vai identificar o funcionário desmotivado ou até mesmo aquele que não está rendendo tudo que ele é capaz de render, e o líder precisa estar preparado e

capacitado para tratar tudo isso com leveza e eficácia, com isso trazendo os seus subordinados cada vez mais para ele, formando uma verdadeira equipe.

Em países como Brasil, Europa e Estados Unidos temos um apetite quase insaciável pelas coisas, aparentamos com mais interesse mais nas coisas novas do que as boas. Muito das vezes o que já temos quando não funciona jogamos fora e pegamos algo novo. Aplica-se a relacionamento com os gestores e os funcionários.

Para alguns o comportamento do gerenciamento pode parecer levemente familiar que um gerente pode concluir, como “Estive lá, fiz isso”. O movimento de qualidade, em torno de 1982 até 1992, usou algumas dessas noções. Em geral, os educadores da TQM (Total Quality Management), que não incluíram a filosofia em primeiro lugar, a TQM é algo que torna-se comum sendo uma nova e importante maneira de pensar.

A abordagem da liderança foi estudada pelos pioneiros entre os últimos 50 anos, sem os pregos e os estudos se apoiavam em uma nova maneira de pensar, como atualmente importante e transformador, com isso possui alguns hábitos atuais e suas melhorias que precisamos utilizar para uma boa liderança. Precisamos preparar as pessoas, colocá-los em equipes ou grupos administrados, motivá-los e estar sempre oferecendo incentivos. Sem esses hábitos e melhorias muito das vezes não conseguimos analisar os sistemas e principalmente alcançar um ótimo trabalho, assim as pessoas que são motivadas, incentivadas e responsáveis, não podem comparar como um sistema disfuncional. As organizações deveriam criar um ambiente de trabalho agradável para que o comportamento dos funcionários seja agradável e um ótimo desenvolvimento dentro da empresa.

3.3 COMPETÊNCIAS DA ANTIGA LIDERANÇA

Ter uma grande “Visão do futuro” onde precisamos estar focados hoje para conquistar no futuro as metas e objetivos para aderir que os funcionários tenham um ótimo desempenho. Principalmente ter “Respeito” mostrando sempre o lado mais humano de um líder, ter “Inteligência Emocional” é uma das competências básicas onde o líder tem que mostrar que consegue lidar com os sentimentos em questão de resultados e diferenças. A competência mais ligada

a uma organização é o “Planejamento” onde precisa sempre planejar ações e metas que fique claro para a equipe, para que eles possam seguir com ou sem a presença do líder. “Comunicação Efetiva” é essencial para o líder onde mostra a maneira certa para de ensinar, dar feedback e estar aberto para que os colaboradores possam dar ideias para a organização. A “Visão Estratégica” é estar habilitado para alcançar as ações da empresa e desenvolver boas iniciativas e evitar falhas do planejamento.

4 PERFIL DO LÍDER PROCURADO PELAS EMPRESAS E SUAS COMPETÊNCIAS

Um bom líder para as organizações é aquele capaz de estimular pessoas, que da motivação e coordena sua equipe aplicando suas capacidades tanto grupais como individuais, seus conhecimentos e experiências para a alcançar objetivos, resultados e metas desejadas. O líder de destaque deve ser capaz de demonstrar a clareza de seu próprio pensamento, é preciso saber explicar como ser feito, o que deve ser feito e como ser feito e, qual a importância da tarefa, conforme o grau de relevância ou prioridades.

Um líder ideal para as empresas deve ser aquele que possua uma atuação menos diretiva e mais consultiva bem como deve conhecer muito bem sua equipe e que sabe exatamente como desenvolver as principais características de cada funcionário e desafiá-los a alcançar sempre mais, agindo sempre de forma responsável se concentrando nos resultados do grupo.

Não há um estilo dominante de liderança, um líder deve sempre estar atualizado nas mudanças políticas e tecnológicas devendo sempre acompanhar a tal transição e identificar qual o melhor estilo de liderança para utilizar em cada situação, lembrando que o funcionário é uma parte importante da organização o líder deve saber ouvir, se importar e passar uma imagem positiva não importa o tamanho da equipe.

Quando algo não ocorre conforme o planejado o líder deve se responsabilizar em primeiro lugar, pois ele tem participação ativa caso algum problema aconteça, deve buscar ao lado dos liderados uma solução para resolver, e principalmente focar na solução e não em culpados, ganhando assim respeito e confiança de seus colegas de trabalho.

5 LÍDER X CHEFE

“Há uma diferença entre ser um líder e ser um chefe. Os dois são baseados em autoridade. Um chefe demanda obediência cega; um líder conquista sua autoridade por meio da compreensão e confiança.” – Klaus Balkenhol, cavaleiro alemão.

Chefe é a pessoa que comanda, dirige. Pensa apenas no lucro e resultados, sem pensar no bem coletivo.

Líder é pessoa a qual é vista pelo exemplo e não pela autoridade que possui. Liderar é um papel muito importante nas empresas, exige características que influenciam positivamente, promove o incentivo e oferece os melhores caminhos para alcançar um objetivo comum.

Um bom líder serve de inspiração ao liderado. Colaboradores engajados podem gerar um bom desempenho da equipe para atingir metas e/ou objetivos da organização em conjunto. Integrados, promovem um ambiente agradável a todos, sem muitos conflitos internos, pois as resoluções de problemas tendem a ser mais assertivas.

A seguir vemos alguns modelos de liderança no decorrer dos anos, seus benefícios e malefícios a suas equipes.

O líder Autocrático é conhecido por ser centralizador, onde só suas escolhas o interessam e dificilmente aceita a opinião dos demais. É intransigente, delega as tarefas e interfere na forma como são realizadas pela sua equipe, devendo ser feitas de sua forma, que acredita ser a única correta. Suas críticas tem a pessoa como alvo, ao invés do seu trabalho, fazendo com que seja temido e não respeitado. Sem a presença do líder, a equipe acaba não saindo muito do lugar, por isso produz pouco.

O líder Democrático, vem da palavra democracia “exercida pelo povo”, ou seja, todas as escolhas feitas são baseadas em diversas opiniões, incentivando a participação de todos da equipe, sendo debatidas e assistidas pelo próprio líder tomando mediação, e mantendo a decisão final. Os próprios membros da equipe se dividem, sejam nas suas tarefas ou até em suas parcerias.

Mesmo sem a presença do líder, a equipe acaba produzindo bem, pois estimula-se o relacionamento interpessoal, gerando um clima organizacional bom com um ambiente seguro e com qualidade nos resultados.

A liderança Liberal, diferente do democrático, é independente, sem a interferência do líder diretamente ou sem que seja requisitada, deixando sua equipe livre nas tomadas de decisões. Nesse modelo o líder não delega poder, não separa as equipes e nem as avalia.

Por perderem muito tempo em discussões para que todos entrem em comum acordo, esse estilo liberal acaba não sendo muito viável, até considera-se o pior modelo de liderança.

6 LIDERANÇA NA TEORIA X LIDERANÇA NA PRÁTICA

O líder é aquele que inspira novos e bons comportamentos, que olha com outros olhos cada situação sendo ela cotidiana ou esporádica, solucionando da melhor forma os conflitos internos e externos, é aquele que acredita nas pessoas, mas mais do que isso, auxilia no desenvolvimento, porém ele não nasce com todas as habilidades e possivelmente se inspirou em alguém para aprimorá-las.

Existem muitas teorias e citações sobre liderança, mas quando fala-se da prática tudo muda. Para que sua equipe atinja uma alta performance e mantenha -se motivada, precisa de muito mais que discursos, mas sim, experiência e técnica conforme Dino explica em “Liderança na teoria x liderança na prática” no site Exame.

Uma das principais regras para gerar resultados como líder é saber estabelecer metas mensuráveis dentro da realidade de sua equipe, como: experiência, habilidades, recursos tecnológicos e financeiros, tendo em vista esses e vários outros pontos, as estratégias precisam ser traçadas de curto, médio e longo prazo.

A liderança na prática tem vários desafios pessoais, a inteligência emocional é uma delas, é a forma de conciliar a parte racional e emocional do cérebro, dessa forma conseguimos amenizar os pensamentos e sensações negativas, tendo mais controle sobre nossas ações, sendo muito importante para

o desenvolvimento de um líder, pois todos os dias são desafios diferentes e não deixar transparecer o que sentimos e controlar de forma saudável conhecendo os próprios limites e gatilhos emocionais nos faz ser mais produtivos e assertivos nas decisões, melhorando cada vez mais as habilidades.

É de extrema importância que o líder saiba colocar em prática as suas ideias que se desenvolvem por meio do planejamento estratégico, vinculando o pessoal de cada liderado com os objetivos e valores da empresa, e isso se dá por muitos conhecimentos como entender do mercado e do negócio. O maior desafio de um líder hoje é conseguir desenvolver pessoas influenciando comportamentos e auxiliando na mudança dos processos, sendo esse diário, pois muitas vezes existem profissionais com muito potencial, mas não sabem como chegar nos seus objetivos, ou não sabem quais são eles, assim dificultando o desenvolvimento e aumentando o tempo para começar a performar, dessa forma cabe ao líder identificar esses *gaps* e mostrar o caminho para que o liderado possa evoluir, e de forma geral quando todos da equipe conseguem uma alta performance o crescimento da empresa é exponencial, pois a delegação das tarefas fica mais fácil, a gestão do tempo mais eficiente, o ambiente mais agradável, além da alta produtividade decorrente do alinhamento de expectativas e foco nos objetivos pessoais e profissionais.

Falando sobre liderança na prática, produtividade, crescimento, vale lembrar também que é papel do líder a motivação, muitas pessoas são motivadas pelo *feedback*, pois é muito importante o sentimento de pertencer e ser reconhecido pelo esforço, por mais que muitos pensam ser obrigação do colaborador fazer as suas tarefas diárias, não são todos que estão dispostos a realizar da melhor forma ou acima da média, pois por vezes quando fazem não sentem uma diferença por parte da gestão ou um possível crescimento pessoal ou profissional, para isso o líder deve saber quem são os seus liderados e como cada um lida com os *feedbacks*, alguns reagem de uma forma super positiva apenas com um elogio diário como “nossa, sua apresentação foi genial, continua assim!”, outros precisam de uma conversa e mais atenção, mas os resultados são ótimos, pois saber que está no caminho certo ou quais *skills* deve aprimorar é essencial para um carreira bem sucedida.

7 CONCLUSÃO

Concluimos por meio desta pesquisa, que a tarefa de liderar que exige constante alinhamento, atitude, desempenho e principalmente boas atitudes, pois o líder é um influenciador que está ligado diretamente com os colaboradores cabe a ele o poder de abrir a mente, para reforçar a capacidade de ajudar, encorajar, sonhar, e ver possibilidades onde vários acreditam que não existe. O líder ideal deve estar pronto não só para compartilhar o sucesso com toda a equipe, mas sim, acatar a responsabilidade de fracasso de uma meta não alcançada, um projeto que deu errado e de um objetivo não cumprido, é muito importante esclarecer a imagem de que o profissional que está à frente do departamento deve ser intocável.

Desenvolver equipes é um método de se destacar, pois com um bom investimento no desenvolvimento da liderança a empresa tem um crescimento estratégico positivo onde a equipe alcança os resultados desejados, ampliando a aprendizagem de cada indivíduo.

Os líderes possuem papel essencial no desenvolvimento da equipe, pois é ele que executa a função de montar equipes, selecionar pessoas com a competência necessária para cada área, acompanhar o desempenho e criar oportunidades de carreira para os colaboradores.

Esperamos que cada tema trabalhado neste artigo tenha sido de grande valor e que tenha aprimorado sua percepção com relação a importância da boa liderança.

REFERÊNCIAS

RH Portal, o líder e os desafios de gerir pessoas, 2011. Disponível em: <<https://www.nibo.com.br/blog/15-atitudes-para-ser-um-lider-de-sucesso/>>.

Acesso em: 02 set. 2019.

Nibo, 15 atitudes para ser um líder de sucesso, 2018. Disponível em: <<https://www.nibo.com.br/blog/15-atitudes-para-ser-um-lider-de-sucesso/>>.

Acesso em: 02 set. 2019.

Administradores.com, estilos de liderança, autocrática, democrática e liberal. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/estilos-de-lideranca-autocratica-democratica-e-liberal>>. Acesso em: 15 set. 2019.

Runrum.it, como um líder democrático deixa seu legado para a equipe. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/lider-democratico-legado/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

SBCOACHING, chefe e líder: Principais diferenças e atitudes. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/diferenca-chefe-e-lider/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

Exame, liderança na teoria X liderança na prática. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/lideranca-na-teoria-x-lideranca-na-pratica-dino890107288131/>>. Acesso em: 15 set. 2019

Liderança.blog, evolução dos estudos sobre liderança. Disponível em: <<http://www.lideranca.blog.br/evolucao-dos-estudos-sobre-lideranca/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

Venda Mais, a evolução dos estilos de liderança. Disponível em: <<https://www.vendamais.com.br/a-evolucao-dos-estilos-de-lideranca/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

Vector, Liderança antiga e moderna. Disponível em: <<http://vectorcontactcenter.com.br/blog/dicas-vector/lideranca-antiga-e-moderna/>>. Acesso em: 13 set. 2019.