



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE - FANESE
COORDENAÇÃO DO CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO DE GESTÃO
EMPRESARIAL E INTELIGÊNCIA ORGANIZACIONAL**

**LIDERANÇA COMO COMPETÊNCIA PARA O ALCANCE DE MELHORES
RESULTADOS NAS EMPRESAS**

ARACAJU - SE

2016

NADJA SIMONE MATOS DA SILVA

**LIDERANÇA COMO COMPETÊNCIA PARA O ALCANCE DE MELHORES RESULTADOS NAS
EMPRESAS**

Artigo apresentado ao Departamento de Pós-Graduação da FANESE, como requisito parcial para obtenção da Certificação na Pós-Graduação Gestão Empresarial e Inteligência Organizacional.

Área de concentração: Humanas

Orientador: Rosângela F. Barreto

Coordenador de curso: Felora Daliri

ARACAJU – SE

2016

LIDERANÇA COMO COMPETÊNCIA PARA O ALCANCE DE MELHORES RESULTADOS NAS EMPRESAS

Nadja Simone Matos Da Silva¹

RESUMO

A escolha do tema deve-se à percepção de que o mesmo é bastante difundido nas empresas e no meio acadêmico, reverbera em si a necessidade constante de atualização, já que o mundo contemporâneo muda numa alta velocidade, devido ao giro rápido de informações, da obsolescência contínua de produtos e por consequência a necessidade de indivíduos capazes de lidar com tantas transformações em pouco tempo. Podemos dizer que a liderança é uma forma de orientar pessoas a buscar resultados para uma empresa ou organização; utilizando-se de habilidades, atitudes e conhecimentos difundidas pelos líderes. Mas para fazer isso acontecer torna-se necessário observar e respeitar a condição humana. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica sobre a importância da liderança e seus benefícios para a empresa. Destaco novas abordagens, contextualizadas no momento atual, onde o capital humano tem grande valor. Proponho neste artigo uma melhor análise das empresas no contexto mundial atual, no qual temos variáveis globalizadas que interferem nos resultados das organizações e na própria permanência das mesmas no mercado.

PALAVRAS-CHAVE:

Liderança; Empresas; Líderes.

SUMMARY

The choice of theme is due to the perception that it is widespread in business and academia, reverberates itself the constant need to update, since the contemporary world changes at a high speed due to the rapid turnover of information, obsolescence continues products and consequently the need for individuals able to handle many changes in a short time. We can say that leadership is a way to guide people to get results for a company or organization, using skills, attitudes and knowledge headed by leaders. But to make this happen it is necessary to observe and respect human condition. It is a qualitative and literature about the importance of leadership and its benefits for the company highlight new approaches, contextualized in the present moment, where human capital is of great value. I propose in this article a better analysis of

¹ Aluna do curso de pós-graduação de gestão empresarial e inteligência organizacional.

companies in the current global context in which we have globalized variables that affect the results of the organizations and the very permanence of the same market.

Key words:

Leadership; companies; Leaders.

1 INTRODUÇÃO

As empresas têm como um dos seus focos relevantes a sua permanência no mercado. Para tal precisam inovar seus processos, agregando valor aos produtos e serviços que oferecem ao segmento em que atuam.

Sabe-se hoje em dia que um ambiente organizacional depende muito do capital intelectual da empresa, sobretudo no que diz respeito a implantação/implementação de mudanças necessárias para o sucesso das mesmas.

Diante desta perspectiva surgem ferramentas que vem sendo utilizadas com a finalidade de atingir melhores resultados nas empresas e tem como foco as pessoas. Neste ponto o papel dos líderes é fundamental como facilitador no alcance de metas e objetivos.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 446): “A liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função dos relacionamentos existentes (...)”.

É possível perceber nas empresas que líderes bem formados conseguem influenciar pessoas e com isso promover mudanças que possibilitam o alcance de bons resultados.

Além disso, coloco como foco a relação dos líderes e liderados, desenvolvimento de competências dos líderes que permitam o alcance de metas e objetivos. A perspectiva é trazer à tona novos conceitos e ferramentas que permitam o desenvolvimento de bons líderes para as organizações, baseadas em desenvolvimento de algumas competências que são primordiais para este modelo atual de gestão, menos hierarquizada e mais participativa e com um papel fundamental das mulheres trazendo mais sensibilidade às relações.

Este estudo atende a uma exigência do curso de Pós-Graduação em Gestão Empresarial e Inteligência Competitiva da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica sobre a importância da liderança e seus benefícios para a empresa, considerada atualmente no ambiente corporativo como uma competência de grande relevância na busca de melhores resultados. O estudo realizado proporcionou ao pesquisador maior conhecimento sobre a literatura publicada acerca do tema.

A metodologia empregada foi um estudo qualitativo, de caráter descritivo com base no método de pesquisa documental, que teve como proposta analisar a literatura. Foram utilizadas bibliografias de autores contemporâneas trazendo novos conceitos e formas de exercer a liderança. Dentre a literatura analisada destacam – se três livros e alguns artigos disponíveis on-line nos sites da internet.

A grande pergunta que faço é: qual de fato é a importância da liderança na empresa, estamos lidando de forma assertiva com esta questão?

O objetivo principal da pesquisa foi analisar a importância da liderança na empresa com vistas ao alcance de melhores resultados. Como objetivos específicos destacam-se:

- a). Identificar na literatura os principais modelos de liderança nas empresas;
- b). Descrever a importância do papel do líder para o alcance de melhores resultados.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Liderança na empresa

A Gestão de Pessoas nas empresas é a interação com os mais diversos perfis profissionais, de modo a conciliar interesses, necessidades individuais e coletivas. É necessário ter visão sistêmica para avaliação do todo, permitindo assim a administração de conflitos, o desenvolvimento de boas relações entre pessoas e equipes e a disseminação de atitudes positivas baseadas em princípios éticos e justos.

Para Felora Daliri (2006, p. 246):

Compete aos dirigentes um papel extremamente importante na elevação do nível de maturidade de seus subordinados. Isso consiste na equidade do tratamento para com eles, na honestidade das negociações e na lealdade na preservação de recursos da empresa.

2.2. Principais Modelos de Líderes

A literatura revela o perfil de alguns líderes baseada em características que sinalizam o tipo de liderança, conforme observa-se no portal IBC:

- Exigente: muito crítico, observador e perfeccionista. Para ele não há espaço para erros;
- Autocrático: não promove a participação da equipe nos projetos, centralizador, costuma oprimir seus subordinados;
- Liberal: dá liberdade aos seus liderados, deixando cada um se auto gerenciar. Propõe uma relação na base da confiança, pois acredita nas competências e potencial de seus subordinados;
- Democrático: possibilita a participação dos liderados nos projetos, nas decisões, permite o diálogo, a comunicação e os feedbacks constantes;

Para todos os perfis acima podemos perceber traços positivos e negativos de lidar com as pessoas, o que pode acarretar em sucesso para o atingimento dos objetivos ou verdadeiros problemas de relacionamento para a condução dos projetos.

É necessária uma reflexão e avaliação constante destes formatos, visando influenciar positivamente as equipes. Sendo assim, novos conceitos vão surgindo, na medida que o mundo vai inovando e as relações interpessoais precisam acompanhar estas transformações.

2.3 Novos modelos de Liderança que aderem ao formato contemporâneo das organizações

As empresas estão valorizando mais e mais o capital humano, utilizando habilidades comportamentais para chegar a melhores resultados. Destaca-se o conhecimento, o capital intelectual, sensibilidade, trabalho em equipe, criatividade e inovação como pontos fundamentais na busca de excelência e solidez no mercado.

Atualmente a mulher tem papel de destaque nestes novos modelos de liderança que impactam nos resultados dos negócios, devido algumas características peculiares do sexo feminino.

A mulher cada vez mais ocupa cargos de liderança que exigem alta performance na condução de equipes e busca de resultados. Com a presença das mulheres nas organizações, uma nova forma de liderar tem impactado nos vínculos e nas relações.

Segundo Mandelli “A feminilidade pode contribuir com o mundo das organizações” (2015, p.14).

Talento inato para o relacionamento, papel central no mundo interior, inteligência emocional, sensibilidade ao cuidar de talentos, habilidade de escuta, colaboração e parceria são muitas das habilidades que a liderança feminina se permite, o que torna a organização mais humanizada.

2.3.2 - Liderança Andrógina

A Liderança Andrógina baseia-se na mistura de comportamentos femininos e masculinos na condução das decisões tomadas nas organizações pelo líder, alinhar estes comportamentos é o ponto de sucesso para este tipo de liderança. Segundo Mandeli (2015, p. 19) "...a liderança atual engloba colaboração, relacionamento e cultivo de talentos."

Entender alguns estereótipos da liderança feminina e da liderança masculina nos fará compreender a importância deste modelo de liderança para os tempos atuais.

Dentre os estereótipos masculinos mais sobressalentes estão o individualismo, competitividade e agressividade. Para Mandeli:

É muito importante termos em mente que, para que a contribuição tanto da mulher quanto do homem na organização seja positiva, o indivíduo deve ver sentido em seu trabalho e estar motivado a aperfeiçoar suas competências, ultrapassando a barreira do gênero. (2015, p. 19)

Na mistura destas características surge a liderança andrógina, a qual combina

e aplica os pontos positivos de ambos os gêneros na gestão da equipe e dos negócios.

2.3.3 – Liderança coach

Delega com assertividade, uma vez que identifica as capacidades individuais de cada um de seus liderados e as utiliza para potencializar seus resultados.

A liderança coach baseia-se no direcionamento dos liderados, reforçando suas competências desenvolvidas e promovendo o desenvolvimento de competências potenciais, que será alcançado através de ferramentas de transformação.

Neste processo está o desenvolvimento das competências universais que capacitam o profissional nos mais diversos ramos de atividades.

Sendo as principais competências: Visão sistêmica, comunicação e interação, administração de conflitos, negociação, gestão de talentos, criatividade e inovação, trabalho em equipe, motivação e energia para o trabalho.

O líder coach é, acima de tudo, aquele que proporciona desenvolvimento antes de cobrar performance.

4 RESULTADOS

Dos textos analisados o maior destaque foram dados aos livros tais que abordam os aspectos propostos nos objetivos de maneira clara e que trazem novo conceito e contribuições para o novo perfil dos líderes na sociedade atual

TABELA 01

LIVROS E SITES LIDOS:

Trabalho e o reencontro de interesses	Aborda uma nova forma de ver os colaboradores dentro das empresas, uma visão mais humana e respeitosa.
Liderança nua e crua	Fala da liderança andrógina
Modelo de Competências e	Aborda as competências universais, fonte que

Gestão dos Talentos	embasa a liderança coach.
----------------------------	---------------------------

Fonte:

Data:

5 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Considerando os perfis dos líderes que foram estudados, percebemos que o líder coach tem uma missão de orientação, de extrair o melhor de seus liderados, levando as aptidões e habilidades e utilizando-as para os melhores resultados esperados.

A Liderança andrógena alia características femininas e masculinas para a tomada de decisão, bem como, a condução mais assertiva nas relações interpessoais da organização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado da análise do tema corrobora com o pensamento de autores como: Reis e George que enfatizam a importância de competências e habilidades para este novo cenário das organizações com vistas ao alcance de melhores resultados.

No ambiente competitivo que as organizações estão inseridas, um grande diferencial é investir em pessoas e na retenção de talentos.

Para que isso ocorra é indispensável a valorização de habilidades inatas dos colaboradores e investimentos em ferramentas de desenvolvimento de competências que possibilitem a melhoria nas relações interpessoais, na capacitação de líderes, no processo criativo.

Reis (2009) alega que o maior desafio contemporâneo para as organizações é fazer com que as pessoas produzam mais, melhor e com qualidade de vida, mas sem perder o objetivo do alcance dos resultados.

Por isso, George (2009) defende que os verdadeiros líderes precisam saber manter o colaborador satisfeito e criar um espírito de colaboração da equipe, a fim de

conduzir as pessoas a se comprometerem em torno de uma missão, pois “Claramente, uma empresa com uma equipe de trabalho comprometida [...] tem uma vantagem sobre uma empresa com funcionários cínicos, indiferentes – até mesmo alienados.” (Pearce; Maciariello; Yamawaki, 2011, p. 117).

Entendemos que as empresas precisam assimilar as novas tendências de liderança que tem foco tirar o melhor de sua equipe, com a finalidade de ter os resultados esperados com novas abordagens, que tem um traço muito humanizado, levando em consideração inclusive a emoção e sentimentos das pessoas, o que parece paradoxal a este clima de frieza e competitividade que impera em certos nichos do mercado.

Desta forma, como lição aprendida, levamos como pensamento formado que as empresas precisam ter consciência da importância de seus colaboradores, de que precisam desenvolver e promover estas pessoas de forma a retê-las em sua empresa, a fim de ter uma equipe de alta performance. Obtendo assim, uma relação “ganha-ganha” onde todos se beneficiam das riquezas geradas pela organização, seja financeira, intelectual e de desenvolvimento humano.

Com as novas abordagens estudadas na revisão de literatura deste artigo, concluímos que, as empresas têm um papel fundamental no equilíbrio econômico e social do planeta, e que somente líderes com visão estratégica de desenvolvimento humano e social, conseguirão conciliar a busca da lucratividade e a promoção humana de seus empregados e da comunidade, conseguindo assim manter-se neste mercado altamente concorrido e globalizado, onde a opinião de seus clientes e consumidores tem alto impacto principalmente promovido pelas novas relações de interação alavancada pela internet e suas redes sociais.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DALIRI, Felora. **Trabalho E O Reencontro De Interesses**. Rio de Janeiro: Ediouro Gráfica, 2006.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Líderes Inovadores**. São Paulo: Editora M. Books, 2015.

_____. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos**. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2007.

MANDELLI, Livia. **Liderança Nua E Crua**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2015.

<http://www.inovarse.org/filebrowser/download/8689>

<https://www.portaleducacao.com.br/lideranca/artigos/2725/o-lider-coach-como-chegar-la>.

<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/quais-tipos-lideranca/>

http://www.sato.adm.br/artigos/lideranca_o_poder_aparente_e_transparente.htm