

**SOCIEDADE CULTURAL EDUCACIONAL DE ITAPEVA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E AGRÁRIAS DE ITAPEVA**

LIDERANÇA PODE SER APRENDIDA?

Taiza Bertoni Freire Melo

Juliane Cristina Macarroni de Carvalho

Maria Efigênia Vieira

Itapeva – São Paulo – Brasil

SOCIEDADE CULTURAL E EDUCACIONAL DE ITAPEVA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E AGRÁRIAS DE ITAPEVA

LIDERANÇA PODE SER APRENDIDA?

Taiza Bertoni Freire Melo

Juliane Cristina Macarroni de Carvalho

Maria Efigênia Vieira

Prof^a Luciane Dias

“Trabalho apresentado para o XI Simpósio De Ciências Aplicadas Da Fait”.

Outubro / 2014

Itapeva – SP

RESUMO

Nesse trabalho iremos analisar a proposta de como é formado um líder.

É importante ressaltar que há diferença entre líderes e administradores ou gerentes. Líderes são capazes de influenciar e convencer pessoas e grupos de que são capazes de realizar certa tarefa, levando-os a acreditar que fazem parte de um objetivo maior.

Gerentes são incumbidos de suas tarefas, são nomeados a liderar, e tem essa missão como obrigação, já os líderes, tem essa missão como dom.

É possível criar bons líderes? Essa questão vem sendo levantada com frequência, já que um bom líder pode ser a diferença entre o sucesso e o fracasso de uma empresa.

Alguns sugerem que é sim possível criar um bom líder, mas é inquestionável que algumas características necessárias a um bom líder são inatas, ou seja, nascem e vão morrer com a pessoa. Não é possível por exemplo, transformar uma pessoa tímida e sem nenhum tipo de carisma com o público em um excelente orador.

Esse problema gera vários questionamentos, pois afinal, estaria dependendo uma empresa, não de treinamentos, mas sim de “sorte” para ter em sua equipe um líder em potencial?

ABSTRACT

In this work we will analyse the proposed of how a leader is formed.

Is important to note that have difference between leaders and managers. Leaders are able to influence and convince people and groups that they are able to perform a certain task, leading them to believe they are part of a bigger goal.

Managers are in charge of their duties, are appointed to lead, and his missions are like an obligation, but the leaders, has this mission as gift.

It is possible to create good leaders? This issue has been raised frequently, as a good leader can be the difference between success and failure of a company.

Some suggest that it is indeed possible to create a good leader, but it is unquestionable that some characteristics necessary for a good leader are innate, ie, are born and will die with the person. Is impossible for example, turn a shy and without any kind of charisma person with the public on an excellent speaker.

This problem generates several questions, because after all, would be depending on a company, not training, but "lucky" to have on your team a potential leader?

INTRODUÇÃO

Liderança é um tema bastante abordado, não só na área administrativa, como em todas as áreas de atuação do homem. Definida como a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando mentalidades e comportamentos, a liderança é muito discutida de como pode ser importante no sucesso ou fracasso de uma organização. É impossível desvincular uma empresa bem sucedida de um bom líder.

Uma boa liderança requer características bem definidas e que fazem a diferença entre o fracasso e o sucesso de uma empresa, pois é o líder quem influencia no comportamento de todos os liderados.

De acordo com Maximiano (2004, pag. 288) esta influencia é vista como:

“A capacidade de liderar está intimamente ligada com o processo da motivação, em uma situação de mútua dependência entre líder e liderados. [...] O motivo dos liderados é ident

ade de interesses entre suas necessidades, valores e aspirações e as proposições do líder.”

É importante destacar que há diferença entre administrador e líder. Podemos ter um ótimo administrador, acostumado a lidar com a complexidade dos negócios, mas isso não significa que ele será um bom líder. Um líder precisa saber lidar com pessoas, e pessoas são seres complexos que exigem uma gestão diferenciada.

Uma pergunta que paira sobre o tema liderança é se um bom líder pode ser criado com treinamento adequado ou se é uma característica nata. Acredita-se que um bom líder possua paciência, atitude, disciplina, humildade, respeito,

compromisso, e principalmente, conhecimento, pois a empresa é um sistema em constante mudança.

De acordo com Maximiano (2004, pag. 292):

“Alguns dos traços de personalidade mais característicos dos líderes são: (a) determinação, (b) iniciativa nas relações pessoais, (c) vontade de liderar e (d) autoconfiança.”

Mas a característica mais importante de um bom líder é a habilidade de influenciar pessoas, e essa habilidade é vista por alguns como um dom. A liderança é um processo de guiar pessoas para um objetivo comum, e para que um bom líder consiga influenciar seus colaboradores, é necessário que esse entenda a motivação de sua equipe, e saiba qual o melhor caminho para guiá-los e é importante também que os colaboradores tenham confiança em seu líder.

Outras características de definem um bom líder no futuro é a sua capacidade de pensar globalmente, tanto dentro de sua empresa quanto ao redor dela, prezar a diversidade cultural, demonstrar um bom relacionamento com as tecnologias que podem ajudá-lo em seu trabalho, construir parcerias com seus colaboradores e até com outras empresas, e saber compartilhar sua liderança.

O que diferencia as empresas de hoje com as de antigamente, é a valorização do chamado Capital Humano. Esse termo é usado para definir a mão de obra trabalhadora de uma organização, os operários que produzem todo o produto que ao final, se tornará o objeto de venda da empresa.

A partir de 1990, com o desenvolvimento da gestão de pessoas, o capital humano vem sendo valorizado, deixando para trás teorias de homem-máquina de Taylor. As pessoas passaram a ser parte essencial da empresa, e pensando nisso, as empresas estão investindo cada vez mais em ouvir, entender e incentivar seus funcionários a participar de todos os processos dentro da empresa

Fonte: Maximiano (2004, pag. 292)

Figura 01: Características de líderes

Apesar das pessoas serem diferentes entre si, de cada um possuir suas próprias características, no infográfico estão apresentadas características comuns em bons líderes.

Outras características comuns aos líderes, segundo Jordão (2010) são:

- Saber exatamente o que todos da equipe devem fazer, tendo visão de grupo;
- Conseguir definir metas difíceis, mas realizáveis para todos da equipe;
- Tiver condições de avaliar as metas de maneira fácil;
- Delegar de forma que todos os membros da equipe saibam exatamente o que devem fazer;
- Ter escrúpulos dando o exemplo para a equipe;
- Ser imparcial, justo e tratar todos com igualdade;
- Ser responsável;
- Interessar-se sinceramente pelos membros da equipe;
- Ser confiável;
- Ser flexível e ajustar seu estilo às circunstâncias;
- Incentivar e reconhecer os progressos e êxitos da equipe;
- Conseguir se adaptar as metas da equipe quando necessário.

Essas características não necessariamente irão aparecer todos em uma mesma pessoa.

MATERIAL E MÉTODOS

O presente trabalho utilizou artigos científicos, revistas e a biblioteca da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva.

Com o objetivo de mostrar a liderança dentro das organizações, através de autores com temas destinados a discussão foi possível extrair informações necessárias para a elaboração do estudo apresentado.

CONCLUSÃO

Com esse trabalho chegamos a conclusão que certas características são essenciais a um bom líder, e que essas características nem sempre podem ser aprendidas. Podemos também notar que algumas técnicas podem ser utilizadas para o aperfeiçoamento das pessoas, para que elas venham a ser bons líderes no futuro.

Percebemos também que as empresas vem se empenhando para conquistar em seu staff, pessoas que possam ser capazes que tomar iniciativas e influenciar os funcionarios para um objetivo maior.

REFERÊNCIAS

JORDÃO, Sonia. **Para ser líder, é preciso estar preparado**. Disponível em <http://www.soniajordao.com.br/detalhe.php?id=837> Acesso em: 01/05/2014

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 6. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

HESSELBEIN, Frances e GOLDSMITH, Marshall e SOMERVILLE, Iain. **Liderança para o século XXI**; São Paulo: Futura, 2000.

KOCH, Richard e GODDEN, Ian. **Gerenciar sem gerência: um manifesto pós-gerencial para simplificar os negócios**: Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

PUGLIESI, Nataly e KEDOUK, Márcia. **E aí, geração Y?**. *Você S/A*, São Paulo: Editora Abril, n. 192, pp. 98-109, 2014.