

## LÍDER E EMPREENDEDOR COMO PARADIGMA

**CAMARGO, Natália de**

Discente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

**AZEVEDO, Brian Castelli**

Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

### RESUMO

Este artigo explora estudos realizados sobre o líder e o empreendedor, as suas características e a importância de liderar e empreender dentro do mercado atual, visualizando as possibilidades e a força que os administradores têm. O objetivo é apresentar um panorama através de tópicos que consolidam o papel de um líder e um empreendedor no âmbito da gestão. Conclui-se que através da liderança ou do empreendedorismo, concomitantemente ou não, os administradores são capazes de tornar o mercado mais competitivo.

**Palavras-chave:** Líder, empreendedor, organização.

## LEADER AND ENTREPRENEURSHIP AS A PARADIGM

### ABSTRACT

This article explores studies carried out on a leader and the entrepreneur, as their characteristics and a leadership and entrepreneurial importance within the current market, visualizing as possibilities and a force that they are administrators. The objective is to present a panorama through topics that consolidate the role of a leader and an entrepreneur in the field of management. We conclude that through leadership or entrepreneurship, concomitantly or not, managers are able to make the market more competitive.

**Key-words:** Leader, Entrepreneur, organization

## 1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos tem sido visível o crescimento de empreendedores no mercado global. O grande destaque está nas características dos gestores e em seus métodos de administração. Perillo (2014) intitula um dos seus livros como “empreender sem administrar não dá” o qual através de sua carreira ele demonstra que além de administrar pessoas, ativos, passivos, comunicação, entre outras, o importante é ter consciência de que realmente interessa é o retorno sobre o investimento. Perillo afirma ainda que o mundo dos negócios é constantemente modificado, portanto, sendo necessário se atualizar continuamente em busca da adaptação. Este conceito de que o mundo dos negócios muda, é real, e nada melhor do que tratar de assuntos ligados ao empreendedorismo e à liderança para absorver um pouco mais de conhecimento de como se comportar e se manter competitivo.

Dentro dessa perspectiva, surge a seguinte questão: existe diferenças entre os papéis do líder e do empreendedor dentro da organização?

A hipótese para esta questão é que não há diferenças entre estes papéis, os dois tem seu poder, todos os líderes e empreendedores buscam a melhor eficácia para sua organização, tendo visão ampla do negócio.

Tem como objetivo essa pesquisa, traçar alguns meios que são relevantes para a identificação de um líder ou empreendedor de sucesso. O papel do empreendedor e do líder em situações difíceis e sua decisão de como atuar naquele determinado momento é que vão direcionar o futuro da empresa.

Com isso espera-se desenvolver uma pesquisa que sirva de motivação para empreendedores e líderes visualizarem que é saudável ser competitivo, tanto para si mesmo quanto para os colaboradores.

## 2. LÍDER

Maxwell (2015) afirma “Aquele que pensa que é líder mas não tem seguidores esta apenas dando uma volta.”

Não raro considera-se que ser líder representa aquela habilidade considerada como extremamente importante para as organizações. Todavia, caso se examine como maior cuidado as características que permitem traçar um perfil comportamental do líder e do administrador, descobre-se que as organizações precisam dos dois e, por isso, nenhum tem maior valor do que o outro. (BERGAMINI, 1997, p. 333).

Ser líder significa ser uma pessoa a serviço de outras, tendo como satisfação pessoal a satisfação dos companheiros, vendo no crescimento e progresso dos seus seguidores o seu próprio progresso e crescimento, e, no bem-estar de cada um, o seu bem-estar. De fato [...] o crescimento de um grupo de liderados resulta inevitavelmente no crescimento de seu líder, produzindo um crescimento mais completo de ambos. É assim que um líder com a visão de servir cresce: fazendo os outros crescerem. (MARINHO E OLIVEIRA (orgs.); SUGO [et al], 2005, p. 13).

O grande desafio não está em transformar líderes em gerente e vice-versa, mas sim detectar as características individuais de cada um a fim de extrair, de utilizar os pontos mais fortes de cada um para que sejam mais produtivos. (Bergamini, 1997).

Segundo Bennis (1996, p. 14) o princípio para o desenvolvimento da habilidade dos líderes é expressar-se com liberdade. Pelo fato de que cada pessoa tem sua própria linha de identidade (Bergamini, 1997).

Basicamente, segundo Bergamini (1997), toda literatura psicológica aponta impossibilidade de conseguir profundas mudanças comportamentais. Pelas características diferenciadas dos líderes comparados aos administradores, é visível esse conflito em tentar ensinar um líder ser um gerente e vice-versa, uma vez que o líder é movido à sensibilidade e intuição e o gerente, racionalidade e pragmaticidade, ou seja, o administrador tem como objetivo básico, a continuidade da organização, o tornando menos agressivo comportamentalmente, sendo o líder,

voltado para a continuidade das oportunidades para o desenvolvimento organizacional, o tornando mais ousado.

Bennis (1996, p.42) apud Bergamini (1997, p. 335) aponta as diferenças e atitudes entre o líder e o gerente de forma explícita, dentre eles, “o gerente administra; o líder inova, o gerente mantém; o líder desenvolve, o gerente prioriza sistemas e estrutura; o líder prioriza pessoas, o gerente pergunta como e quando; o líder pergunta o que e por quê, o gerente aceita o *status quo*; o líder desafia.”

Mais uma vez as organizações devem compreender que é um desperdício pretender que o líder seja um bom administrador bem como esperar que o administrador seja um bom líder. Ninguém melhor do que a própria pessoa para dirigir o curso do seu desenvolvimento pessoal. (BERGAMINI, 1997, p. 336). Cris e Mansfield (2003, p. 25-7) apud Marinho e Oliveira (2005, p. XXIII), listam ampla e detalhadamente 31 competências envolvendo habilidades, comportamentos e qualidades pessoais, distribuídos em três blocos gerais, sendo: competências ao lidar com pessoas, com os negócios e consigo mesmo (autogestão) conforme Tabela 1.

<b>Competência ao Lidar com Pessoas</b>			
<b>Lidar com Outros</b>		<b>Comunicar e Influenciar</b>	
Estabelecer o foco	Dar autonomia aos outros	Atenção à comunicação	Consciência interpessoal
Dar suporte motivacional	Gerenciar a mudança	Comunicação oral	Habilidade de influenciar os outros
Incentivar o trabalho em equipe	Desenvolver os outros	Comunicação escrita	Construir relacionamentos de colaboração
Gerenciar o desempenho		Comunicação persuasiva	Orientação para o cliente
<b>Competência ao Lidar com Negócios</b>			
<b>Prevenir e Resolver Problemas</b>		<b>Atingir Resultados</b>	
Coleta de informações para diagnóstico		Iniciativa	
Pensamento analítico		Empreendedorismo	
Antecipação		Estímulo à inovação	
Pensamento conceitual		Orientação para resultados	
Pensamento estratégico		Eficácia	
Conhecimento técnico		Determinação	
<b>Competências em Autogestão</b>			
Autoconfiança			
Gestão do stress			
Credibilidade pessoal			

### 3. EMPREENDEDOR

Em geral, o empreendedor é uma pessoa ou um líder que inicia um negócio para realizar uma idéia ou projeto pessoal inovando continuamente se responsabilizando por todas as consequências. (Chiavenato, 2003).

“O termo empreendedor – do francês *entrepreneur* – significa aquele que não se conforma com o *status quo*, toma iniciativa, assume riscos e começa algo novo.” (CHIAVENATO, 2003, p. 346). Portanto, seguindo o mesmo raciocínio, Chiavenato (2003) esclarece que o empreendedor é fundamental como ferramenta de mudança no cenário empresarial mundial, por serem criativos e inovadores e ter uma liderança dinâmica que conduz o desenvolvimento das nações, aproveitando cada oportunidade que passam, muitas vezes, despercebidas para outros.

Para Carvalho (2010), em seu manual do empreendedor, algumas das características principais de um empreendedor são, assumir os riscos, uma vez que é necessário ser ousado nos negócios e aprender à lidar com tais riscos, aproveitar as oportunidades, estando atento as oportunidades de negócios q o mercado oferece, ser otimista através da informação tendo confiança em seus conhecimentos e ser líder, incentivando sua equipe e os guiando no rumo das metas definidas, além de outras características.

Já Chiavenato (2003) cita que além de disposição para assumir os riscos, autoconfiança e necessidades de realização são fundamentais para se ter um espírito empreendedor como característica. Carvalho (2010) afirma que o empreendedor nem sempre é um empresário, e que tais conceitos não são sinônimos, pois o empreendedor tem uma visão de mudança e inovação, não precisa ter seu próprio negócio, ele pode participar dos negócios de outras pessoas de forma proativa, sendo que o empresário é o profissional que exerce atividade econômica organizada para circulação de bens ou serviços.

Uma organização precisa criar uma cultura que incentive o espírito empreendedor em seus colaboradores, sendo esse o papel principal do líder, que por sua vez deve voltar sua orientação para determinadas dimensões como autonomia para que as pessoas tenham independência dentro da organização, capacidade de inovação, afim de obter apoio interno, assumir os riscos, para que haja aceite das pessoas frente aos riscos em busca de oportunidades, além de proatividade para que as pessoas sejam parte de uma organização, líder independente das outras e agressividade competitiva para bater a concorrência frente ao cenário mercadológico. (Chiavenato, 2003).

#### 4. CONCLUSÃO

Como vimos, embora suas características sejam semelhantes, não podemos dizer exatamente que todo líder é um empreendedor e que todo empreendedor é um líder. Apesar das muitas relações, a teoria colocada em prática pode revelar que o líder pode ser mais conservador e o empreendedor mais ousado. O fato é que tanto um como outro são fundamentais para a organização, mas percebe que nos dias atuais, seria interessante mesclar os dois conceitos para manter uma empresa competitiva e viva. Também é claro deixar destacado que nenhum é melhor que o outro, enquanto o empreendedor motiva seus colaboradores, o líder assume função de inspirar, o importante é que cada um atinja sua eficácia a qual as organizações necessitam através dos treinamentos e desenvolvimentos para que os mesmos possam compreender seus pontos fortes, sendo assim tornando-os mais produtivos no que são bons. (Bergamini, 1997).

Liderar e empreender é tomar a responsabilidade pra si e embocar os seus colaboradores na mesma linha de raciocínio, é motivá-los a executar aquela ideia que parece absurda, é arriscar em grupo!

Portanto, a certeza de que ser um líder ou um empreendedor requer penerar suas melhores características e trabalhar em cima delas, treiná-las, capacitá-las para obter resultados, tanto pessoal quanto organizacional.



## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARVALHO, H. G. **Manual do empreendedor**: guia prático: conceito, ideias e dicas. Rio de Janeiro: Ferreira, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento Estratégico**: fundamentos e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- BENNIS, W. **Formação do líder**. São Paulo: Atlas, 1996 apud BERGAMINI, C. W. / CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGAMINI, C. W. / CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- MARINHO, R. M. e OLIVEIRA, J. F. (orgs.); SUGO, A. [et al.] **Liderança**: uma questão de competência. São Paulo: Saraiva, 2005.
- PERILLO, M. A. **Empreender Sem Administrar Não Dá!** São Paulo: Editora M.Books do Brasil Ltda, 2014. INSTITUTO BRASILEIRO DE FRUTICULTURA.
- MAXWELL, J. C. **Segredos da liderança** [tradução Valeria Lamim Delgado Fernandes e Jorge Camargo]. Rio de Janeiro: Vida melhor, 2015.