

AS QUALIDADES ESSENCIAIS DE UM LÍDER¹

Amanda Aparecida Miquelino (OPET)

Amanda-miquelino02@hotmail.com

Ana Paula Costa de Souza (OPET)

Ana-souza2523@hotmail.com

Beatriz Zétola Gallina (OPET)

bia_zg@hotmail.com

RESUMO

Hoje o mercado de trabalho esta cada vez mais exigente. Ser um líder hoje não é simplesmente ter um cargo e se beneficiar por isso, é se destacar, por saber influenciar, deixando claro a sua capacidade e a necessidade de estar em constante aprendizagem. O objetivo deste trabalho é manter líderes, ou futuros líderes atentos para essas exigências. O líder deve ser flexível, pois precisa verificar de forma inteligente qual é a necessidade do grupo, e direcionar sua equipe, criando estratégias que os motivem a obter os resultados propostos, visando o que realmente precisa ser feito para obter o sucesso nestes resultados. Uma virtude do líder é a empatia, saber se colocar no lugar de seus colaboradores, entender determinadas situações e sabendo resolvê-las, mantendo a comunicação eficaz entre sua equipe e detectando problemas que possam levá-los a o fracasso. Para isso o líder deve mostrar uma autoconfiança e ter proficiência, para que seus colaboradores tenham confiança e a certeza de estar seguindo orientações corretas para o crescimento de todos envolvidos, colocando em pratica suas habilidades e capacidades.

Palavras-Chaves: Confiança; Liderança; Direcionamento; Resultados, Flexibilidade ; Autoconfiança.

ABSTRACT

Today the labor market this more and more demanding. It be a leader today simply is not going to have a charge and be benefited for that, is be detached, by know to influence, leaving clear to its capacity and the need of be in constant learning. The objective of this work is going to maintain you lead, or future aware leaders for those demands. The leader should be flexible, therefore is going to verify of intelligent form which is the need of the group, and direct his team, creating strategies that motivate them it obtain the results proposed, aiming at what really is going to be deed for obtain the success in these results.

¹ O presente artigo, é de autoria dos alunos do curso de bacharelado em Administração das Faculdades Opet; foi orientado e supervisionado pela profa. Lorete Kossowski - Lorete.k@gmail.com
Mestre em Engenharia de produção e Sistemas – Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC – PR)
Professora – Faculdades Opet
Analista de sistema ERP - SAP

A virtue of the leader is the empathy, know be put in the place of his collaborators, understand determined situations and knowing resolve them, maintaining the efficient communication between its team and detecting problems that lead-them to the failure. For that the leader should show a self-confidence and have proficiency, for that his collaborators have confidence and the correct certainty of to be following orientation for the growth of everybody involved, putting in practices its abilities and capacities.

Keywords: Confidence; Leadership; Addressing; Results; Flexibility; Self-confidence.

1. INTRODUÇÃO

Na era do conhecimento, um dos principais desafios das organizações é atrair pessoas de talento. Hoje, praticamente todo o executivo reconhece a importância de ter indivíduos de alta criatividade e capacidade de inovação em sua equipe. Mas apenas atrair talentos não basta. É preciso cultivar um ambiente favorável que inspire os profissionais a atingir todo o seu potencial e gere valor e riqueza para todas as partes interessadas no sucesso da organização.

As empresas precisam de líderes em todos os níveis, não apenas no topo. As empresas estão se expandindo, se internacionalizando, precisando chegar mais perto de clientes e comunidades. Para tudo isso, são necessários muitos líderes. A idéia do líder que sabe tudo, o que decide sozinho, o centralizador, o que tem carisma etc., tudo isso, tende a ficar menos importante.

Através da análise do conceito de liderança pretende-se chegar às qualidades essenciais a um líder do Século XXI. Um líder deste século deve ser um líder *coaching*, ou seja, aquele que faz a sua equipe pensar e compartilhar as suas idéias para obter um conhecimento profissional e individual.

O líder que sabe observar o comportamento dos seus colaboradores identifica os pontos fracos e forte de cada individuo colocando-os em seus respectivos cargos e funções.

Uma das principais virtudes de um líder de sucesso é a sua capacidade de atrair a confiança e a credibilidade dos demais membros da equipe, portanto o relacionamento interpessoal é a principal ferramenta de um líder.

A liderança é um ponto muito importante e cada vez mais influente nas organizações do século XXI.

2. REVISÃO TEÓRICA

2.1. LIDERANÇA - DEFINIÇÕES

A literatura sobre liderança é extensa e contraditória, portanto será realizado neste artigo um apanhado das definições literárias que segue na tabela abaixo:

Tabela 1 – Definição de liderança segundo diversos autores

Autor	Definição de liderança
George Terry	A liderança é a atividade de influenciar pessoas fazendo-as empenhar-se voluntariamente em objetivos de grupo.
Singer	A liderança é uma relação de interação entre a personalidade do indivíduo e a situação, uma vez que toda situação requer talentos especiais para enfrentá-la e resolver os problemas que surgem dela.
Robert Tannenbaum	A liderança é a influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida, através do processo de comunicação, para a consecução de objetivos específicos.
Harold Kootz	A liderança consiste em influenciar pessoas para a realização de um objetivo comum.
Hersey e Blanchard	A liderança é o processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou de um grupo para a consecução de um objetivo numa dada situação. Assim, o processo de liderança é uma função do líder, do liderado e de variáveis situacionais.
Dubin	A liderança é o exercício da autoridade e da tomada de decisão.
Hemphill	A Liderança é dar início a atos que resultam em um padrão

	consistente de interação global voltada à solução de problemas que são mútuos.
Reuter	A liderança é uma habilidade de persuadir ou dirigir as pessoas sem uso do prestígio ou da força de uma autoridade formal, ou de circunstâncias externas.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/as-5-qualidades-de-um-lider/13888/> data de acesso: 10 de abril de 2010

2.2. LIDERANÇA E GERENCIAMENTO

Líderes e gerentes são profissionais muito diferentes, pois, gerenciar é lidar com complexidade. O bom gerenciamento traz ordem e consistência ao se projetar planos formais, planejar estruturas organizacionais e acompanhar os resultados dos planos.

Liderar é lidar com a mudança. Estabelece direção desenvolvendo uma visão de futuro; incluem as pessoas comunicando a elas a visão e inspirando-as a vencer obstáculos.

De acordo com a literatura abaixo segue a Tabela 2 que mostra características de Líder e Gerentes.

Tabela 1 – Características de Líderes e Gerentes

	Características
Gerentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adotam atitudes impessoais e passivas em relação às metas. 2. Vêem o trabalho como um processo de possibilidades envolvendo algumas combinações de pessoa e idéias interagindo para estabelecer estratégias e tomar decisão. 3. Preferem trabalhar com pessoas, evitam atividade solitária porque elas os tornam ansiosos. Relacionam-se com pessoas de acordo com o papel que estão representando numa seqüência de acontecimentos ou num processo de tomada de decisão.
Líderes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tem uma atitude pessoal e ativa em relação às metas. 2. Trabalham e em posição de alto risco; estão em geral dispostos a buscar riscos e oportunidades, principalmente quando as recompensas são altas.

	3. Estão interessados em idéias. Relacionam-se com as pessoas de maneira mais intuitiva e com empatia.
--	--

Fonte: Revista Brasileira de Administração - março-abril 2007

Stephen Robbins (2007) define liderança como “a *capacidade de influenciar um grupo em direção à realização de metas*”. A fonte dessa influência pode ser formal, como a fornecida pela detenção de uma posição gerencial numa organização. Como posições gerenciais vêm com algum grau de autoridade formalmente designada, uma pessoa pode assumir um papel de liderança simplesmente por causa da posição que ocupa na organização. Porém, nem todos os líderes são gerentes, assim como nem todo gerente é líder. Apenas porque uma organização reveste seus gerentes de certos direitos formais não é garantia de que eles serão capazes de liderar com eficácia. Liderança não sancionada isto é, a capacidade de influenciar que surge fora da estrutura formal da organização é geralmente tão ou mais importante do que a influência formal.

Em outras palavras, líderes podem surgir de dentro de um grupo, bem como por indicação formal para liderar um grupo. Liderança é a influência que uma pessoa exerce sobre outros indivíduos e sobre as atividades do grupo, segundo Krech, a liderança é uma variável quantitativa porque cada membro do grupo tem uma quantidade de liderança pessoal, pois todos os membros do grupo precisam até certo ponto, inevitavelmente, influir nas atividades dos outros membros do grupo. Os chamados seguidores do líder são apenas quantitativamente diferentes do mesmo em termos de influência; os atos de liderança são acontecimentos de comportamento interpessoal casos de interação (o líder influencia o seguidor e este por sua vez, influencia o líder).

3. AS QUALIDADES DE UM LIDER

A posição de liderança em um ambiente de trabalho está relacionada com o processo de interação entre as pessoas: como as pessoas interagem para responder pelas metas e objetivos a serem atingidos. Para tanto, entende-se que a posição de liderança está associada ao desenvolvimento das

seguintes habilidades: saber lidar com a complexidade; saber manter, buscar e integrar parceiros; saber comunicar-se; saber desenvolver a cultura da organização; saber assumir responsabilidades e ter visão estratégica.

Assim, dentro das qualidades pode-se destacar cinco:

1. VISÃO

Identificar uma oportunidade e perseguir-la. Muitas pessoas sonham alto, mas o líder agita a si mesmo e aos outros para perseguir o sonho. A visão envolve saber onde quer estar ou mesmo onde todos poderiam estar, e recusando-se a estabelecer qualquer coisa menor do que conseguir alcançar o sonho.

2. CRIATIVIDADE

Algumas vezes, o potencial da liderança fica visível em algo tão simples quanto encontrar uma maneira melhor de fazer operações-padrão. Outros podem ficar satisfeitos em fazer a mesma coisa, do mesmo modo, dia após dia. Além de tudo, eles provavelmente não terão seus salários aumentados por serem mais inovadores. Mas um líder de verdade vê sempre uma maneira de fazer algo melhor, e nunca ocorre a ele a idéia de que não deva executá-la. Se for capaz de ser inovador com bastante frequência, o futuro lhe reservará uma abundância de aumentos de salário.

3. CONFIANÇA

Muitas pessoas confundem confiança com arrogância. Não estou falando sobre ser impetuoso ou arrogante. Confiança é uma característica de maturidade, uma confiança em si mesmo, que flui da convicção. Uma pessoa com real confiança acredita que suas idéias e habilidades têm valor, e assim consegue seguir adiante sem necessitar da validação de outras pessoas.

4. HONESTIDADE

Naturalmente você não quer fazer negócios com pessoas que não dizem a verdade. Uma pessoa genuinamente honesta abstém-se da pretensão, optando por ser ela mesma, em dizer o que sente. Você saberá onde está sempre que tiver perto de um bom líder.

5. HUMILDADE

Há uma diferença entre humildade e humilhação. O último é coberto por um senso de vergonha, fraqueza e falha e está sempre se desculpando por alguma coisa. Entretanto, alguém que é verdadeiramente humilde não se deixa levar para baixo; em vez disso, levanta os demais, considerando-os tão importantes quanto ele mesmo.

Visão, Criatividade, Confiança, Honestidade, Humildade. O mais importante sobre essas características é que elas trabalham igualmente bem em todos os níveis hierárquicos, incluindo a sala da diretoria. Onde quer que esteja, seja quem for, quem concentrar-se em desenvolver essas cinco qualidades fará a diferença nas organizações.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o líder deve conciliar os interesses da organização ao da equipe de trabalho objetivando um ambiente favorável ao desenvolvimento. Portanto, independente do seu próprio estilo, ser líder implica em saber exercer a liderança e essa se faz no dia a dia, junto à equipe de trabalho. Assim, saber conviver harmonicamente, tolerantemente buscando o equilíbrio torna-se um dos primeiros degraus para quem quer ser um verdadeiro líder em tempo de mudanças. Um bom exemplo de líder, é aquele que sabe conduzir a equipe a se formar líder, motiva e principalmente confia nos membros de sua equipe.

A idéia atual de uma empresa hoje é um líder *coaching*, ou seja, manter um líder que faz sua equipe pensar, troca de idéias e planejamentos, e juntos ajudam com o crescimento das organizações. Quando acontece algum problema ele está junto e não abandona-os e os comanda para reerguer a organização.

A liderança é um tema interessante e polêmico da administração sendo considerado o elemento fundamental do sucesso de qualquer organização.

5. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto, teoria geral da administração, 4º edição. Editora Makron books do Brasil, 1993

<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/as-5-qualidades-de-um-lider/13888/> data de acesso: 10 de abril de 2010.

MAXIMILIANO, Antonio Cesar Amauri, teoria geral da administração, segunda edição Editora atlas, 2000.

OPET TEXTOS – revista científica das faculdades OPET vol.1 dezembro, 2009 – Curitiba. Editora OPET 2009 v1.

Revista Brasileira de Administração - março-abril 2007

ROBBINS, Stephen. Comportamento organizacional. 9^a ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.