

LÍDERES ESTRATÉGICOS, LIDERADOS MOTIVADOS

Fabiana Carvalho de Oliveira

Graduanda em administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas-FITL/AEMS

Higino José Pereira Neto

Graduando em administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas-FITL/AEMS

João da Silva Pio

Graduando em administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas-FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

RESUMO

O líder é um agente estratégico na organização, pois nos dias de hoje tem como objetivo principal, melhorar o relacionamento entre os colaboradores assim gerando resultados positivos para a empresa, aumentando estratégias e gerando uma maior produtividade. Um bom líder precisa estar aberto a desafios e novidades, o perfil de liderança para motivar e manter as equipes, analisando metas e influencia no comportamento dos colaboradores, motivando as suas conquistas pessoais, abordando o bem-estar e o objetivo da empresa. Nesse trabalho, o intuito principal é evidenciar os estilos de líderes, contendo também a influencia na organização visando a vantagem do mesmo, ou seja, de uma certa forma é fundamental possuir uma boa relação entre o líder e o liderado, sempre passando confiança um ao outro, o líder precisa sempre inovar e buscar qualificação, pois quando necessário, estará pronto a demonstrar sua qualificação.

PALAVRAS-CHAVE: líder; liderados; liderança; motivação.

INTRODUÇÃO

O estudo tem o intuito principal evidenciar a praticidade da liderança, assim como mostrar a rotina de um líder, visando à capacidade de gerenciar um grupo de pessoas, trazendo resultados positivos a organização. Hoje em dia, o ponto chave da empresa é o ser humano, o ponto x para o sucesso, passou a depender do modo a qual o colaborador é treinado e selecionado, visando a importância do gerenciamento aos seus colaboradores.

O ponto chave de um líder é sem dúvidas a personalidade e o caráter, levando em consideração o que ele faz e não o que ele é. O líder buscara resultados

positivos para a organização, junto com sua equipe e nunca através de sua equipe, ambos com um único objetivo alavancar a empresa.

Hoje em dia o mercado de trabalho está muito competitivo, cada colaborador deve se esforçar ao máximo para melhorar a produtividade, consecutivamente a lucratividade da organização além de manter seu serviço. Para cada setor a ser liderado é preciso um líder adequado a cada setor, ambos focados em um único objetivo tanto interesses organizacionais quanto pessoais.

Contudo, liderança é a capacidade de influenciar seus colaboradores a alcançar metas determinadas por seus líderes. Para a liderança é necessárias habilidades assim como confiança, saber ouvir e ter paciência também para partilhar informações, aceitando sugestões a ser analisada.

2 METODOLOGIA

O trabalho foi fundamentado em pesquisa bibliográfica realizado com base em material publicado em livros, jornais, revistas, sites na internet, e que sejam disponibilizados ao público em geral (VERGARA, 2007).

Ainda sobre a metodologia aplicada no estudo, “a sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi dito, escrito ou filmado sobre determinado assunto” (LAKATOS; MARCONI, 1996, p.66).

3 LIDERANÇA

A liderança é uma arte, aonde seu domínio vem através de si mesmo, aonde seu processo de liderança vem através de si próprio. O significado de liderar “conquistar pessoas”.

Para Robbins (2005, p.3), “Quando os executivos motivam os funcionários, dirigem as atividades dos outros, escolhem os canais mais eficientes de comunicação ou resolvem conflitos entre as pessoas, eles estão exercendo sua liderança”.

White e Lippitt (1939 apud RAMOS, 2009), citam que o estilo de liderança na tomada de decisão e controle, tem impacto direto no comportamento de seus seguidores.

Chiavenato (2001 apud AZEVEDO; CARVALHO, 2014) define a liderança como a influencia exercida numa situação, sendo conduzida por meio do processo

da comunicação humana, levando à consecução de um ou mais objetivos específicos.

Kury (2002 apud SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011) descreve a liderança como função de direção, comando, e motivação, entre várias definições. É o ato ou efeito de motivar, interesse espontâneo ou estimulado por determinado assunto.

É possível averiguar que mesmo de maneiras diferentes, os autores corroboram com a ideia um do outro quando se trata de liderança. A busca incessante por profissionais que trazem em si tais características, faz com que pesquisas e estudos se aprofundem cada vez mais para evidenciar o que mais se aprecia nos líderes.

4 MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA

Os colaboradores se refletem nos líderes como motivação para ter sucesso, ou seja, o líder tem a responsabilidade de criar novos líderes na sua equipe, para assim melhorar o relacionamento dentro da organização, fortalecendo cada vez mais seus colaboradores.

Para Bowditch (1992, p.118), liderança é a “influência de uma pessoa para outra, para qual o colaborador é orientado para conquista e metas, onde esse conceito é relevante ao comportamento dos indivíduos nas organizações”. A motivação, por Bergamini (1997, p.31), “encerra a noção de dinâmica ou de ação, que é a principal tônica dessa função particular da vida psíquica”.

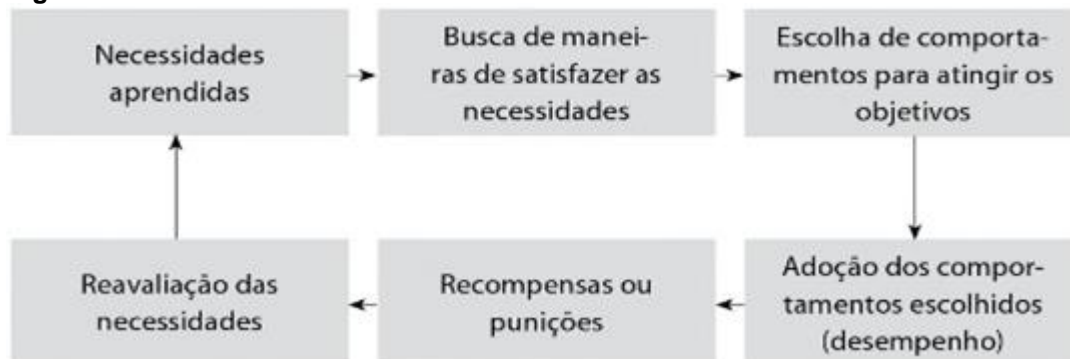
De acordo com Lisboa (1998, p.160), “para os líderes é importante saber e conhecer o que energiza o comportamento das pessoas, como o comportamento das pessoas é dirigido e como alguns tipos de comportamentos são sustentados ou mantidos. A motivação parte dessa premissa, do comportamento do líder”.

Para Spector (2007), motivação é estado a qual leva as pessoas a terem certos tipos de comportamentos, a motivação está associada a intensidade e persistência do comportamento com o decorrer do tempo.

Pode se definir motivação como um conjunto de psicológicos, os quais agem entre si determinando a conduta do indivíduo, no ambiente de trabalho a liderança é a principal responsável pelas motivações, assim deve formar um ambiente a qual de serenidade as pessoas, e ao mesmo tempo provoque – as para seu desempenho no

trabalho, pois a marca pessoal da liderança reflete diretamente aos resultados do trabalho. É possível observar na figura 1 o sistema motivacional.

Figura1: O sistema motivacional.



Fonte:Griffin; Moorhead (2006, p. 15)

5 LÍDERES MOTIVADOS

Para que um líder possa motivar sua equipe, primeiramente precisa se auto motivar. O autor Maximiano (2006, p.285) destaca que a maioria dos líderes ocupa essa função “[...] não por causa de suas habilidades, mas porque gostam de liderar [...]”. O líder precisa estar sempre bem informado, utilizar criatividade, ter ousadia, manter se atualizado, inovando sempre e se for preciso mudar.

O gerente tem sua função destacada dentro da empresa, sendo assim, deve se atender com eficácia nos resultados da empresa, e não para satisfazer apenas a vontade dos líderes.

De acordo com Borlot e Marques (2012, p. 08), há vários fatores que motivam os líderes e um deles é:

O fator que motiva os líderes é classificado como necessidade de realização, o desejo de fazer algo melhor ou de forma mais eficiente do que já foi feita. O que efetivamente não fará do líder um bom gerente, considerando que um líder com essa característica faria as tarefas sozinho, sem delegar tarefas, buscando feedback instantâneo do desempenho pessoal, não atentando para os objetivos da organização.

4 ESTILOS DE LIDERANÇA

Conforme os autores Borlot e Marques (2012) que citam o autor Maximiano (2006), há quatro estilos de liderança, o autocrático, o democrático, o demagogo e o tirano. O estilo de liderança autocrático concentra maior poder de decisão no líder, o

democrático é caracterizado por maior influência dos liderados no poder de decisão, o demagogo que busca a popularidade e o tirano que abusa da autoridade em nome do poder.

Para cada estilo de líder, existe uma postura diferente tanto do líder quanto do liderado, sendo assim possui uma diferença na qualidade do serviço elaborado.

Na liderança autocrática, a decisão é apenas do líder, pois o líder autocrático é dominador, emite ordens e requer obediência. O foco está no líder, desconsiderando os subordinados (CHIAVENATO, 2005).

Na liderança democrática, o líder toma decisões junto com seus liderados, aceitando opiniões/sugestões dando apoio ao grupo. O líder e os subordinados são considerados equilibradamente (CHIAVENATO, 2005).

Na liderança liberal ou *laissez-faire*, o líder observa a situação, porém não interfere no que vai acontecer, apenas aguarda o resultado, ou seja, o líder “desaparece” deixando toda a situação nas mãos dos subordinados (CHIAVENATO, 2005). Na figura 2 é possível observar características relacionadas aos três estilos de liderança citados por Chiavenato (2005).

Figura 3. Estilos de liderança.

Estilos de Liderança		
Autocrática	Democrática	Liberal (laissez faire)
O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo	As diretrizes são debatidas decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder.	Há liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder.
O líder determina as providências para execução das tarefas, na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível para o grupo	O grupo esboça as providências para atingir o alvo e pede conselhos ao líder, que sugere alternativas para o grupo escolher.	A participação do líder é limitada apresentando apenas sugestões quando solicitado a fazê-las.
O líder determina a tarefa que cada um deve executar e os colegas de trabalho	A divisão do trabalho fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus colegas de trabalho.	A divisão do trabalho e escolha dos colegas fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder.
O líder é dominador e é “pessoal” nos elogios e críticas ao trabalho de cada membro.	O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito. O líder é objetivo e limita-se aos fatos nas críticas e elogios.	O líder não avalia o grupo nem controla os acontecimentos. Apenas comenta as atividades quando perguntado.

Fonte: Chiavenato (2005, p. 361)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não existe liderança sem motivação, e é praticamente impossível que haja motivação, ou seja, motivo para agir sem uma comunicação clara e direcionada.

O líder motivado e motivador é fundamental na organização. Seu papel é de extrema importância e sua função é estratégica para que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Liderança é uma capacidade que nasce com a pessoa ou que é desenvolvida por ela, dependendo da sua necessidade.

Assumir um cargo de liderança não é tarefa fácil; exige muita competência e muita dedicação, pois as pressões por resultados são grandes, e para atingir esse resultado, depende-se das pessoas da equipe. O líder é então visto como alguém que pode trazer benefícios não somente para um grupo em geral, mas também para cada membro desse grupo em particular. É a ele que cabe fazer nascer desse vínculo o valor que seus seguidores lhe atribuem.

Quando cada membro de um grupo percebe seu líder de maneira positiva, haverá uma tendência natural em devolver ao líder seu reconhecimento e aceitação como forma de lhe conferir a autoridade da qual necessita para desempenhar seu papel de dirigir pessoas.

Liderar é uma atividade vital para que qualquer organização tenha sucesso. O líder deve personificar um conjunto de posturas e atitudes que promovam a motivação dos seus colaboradores. Um fator essencial na liderança de uma empresa, de uma organização ou de uma equipe é a capacidade para fazer com que os colaboradores deem o seu melhor. E isto se consegue motivando-os de uma forma eficiente.

O líder trabalhando a motivação dos funcionários faz com que os integrantes da equipe se sintam parte da empresa e tenham interesse em alcançar os objetivos organizacionais.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, F.; CARVALHO, J.M.S. Estilos de liderança e motivação: Estudo em IPSS's de V.N. Famalicão. *Studies of organisational management & sustainability*, volume 2, nº 1, 2014.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas organizações*. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BORLOT, M. N. R.; MARQUES, R. O papel da liderança na motivação de equipe. *Gestão contemporânea* volume 2, nº 2, 2012.

BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira, 1992.

GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD Gregory. *Fundamentos do comportamento organizacional – 1 ed.* São Paulo: Ática, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LISBOA, Teresinha Covas. *Reflexões sobre fatores motivacionais*. 1998. Tese (Doutorado) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 1998.

Maximiano, Antônio César Amaru. *Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana a Revolução*. 6. ed. São Paulo, 2006. p.285.

RAMOS, A. F. S. *A influencia da liderança na motivação: um estudo sobre o programa de trainees 2008 da Galp Energia*. Maio 2009. Mestrado de Gestão.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA, C.M.C; PEIXOTO, R.R.; Batista, J.M.R. *A influencia da liderança na motivação da equipe*. *Revista eletrônica novo enfoque*, ano 2011, volume13, nº 13, paginas 195-206.

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.