Gestão Organizacional– Prof Paulo Sidney **LIDERANÇA**[[1]](#footnote-1) 2 bimestre IFRN – Campus Mossoró

A liderança é um fenômeno que ocorre exclusivamente em grupos sociais. Ela é definida como uma influência interpessoal exercida em dada situação e dirigida pelo processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.

A Liderança consiste na arte de conduzir pessoas, profissionais, grupos e equipes a alcançar, com êxito, os resultados planejados. E esta habilidade é uma das características que diferenciam as pessoas e seus resultados.

Nas empresas é cada vez mais natural a necessidade da formação de líderes efetivos, que consigam inspirar, conduzir e fazer com que os colaboradores estejam motivados e, a dessa forma, cumprir com sucesso aquilo que lhes foi determinado.

Goleman percebeu que líderes eficazes são parecidos sob um aspecto fundamental: todos têm alto grau do que ele chama de inteligência emocional. Para ele, a inteligência emocional representa uma condição essencial para a liderança, principalmente nos níveis mais altos de uma empresa. Sem ela, a pessoa pode ter treinamento insuperável, mente aguda e perspicaz e uma infinidade de boas ideias, mas não se tornará um grande líder.

Inteligência emocional não significa simplesmente ter autocontrole sobre as emoções ou se dar bem com as pessoas, mas entender bem sua própria constituição emocional e a das outras pessoas para direcioná-las o rumo certo para a realização dos objetivos da empresa. Pessoas que dominam suas emoções são capazes de ir em frente com as mudanças sem entrar em pânico. Para o autor, a inteligência emocional é a habilidade de dirigir de modo eficaz a nós mesmos e os nossos relacionamentos.

A liderança não se restringe ao âmbito profissional, muito pelo contrário. Um líder transmite confiança onde quer que esteja às pessoas geralmente se espelham nele e buscam em seus exemplos, conselhos e opiniões para orientar suas ações, pois um bom líder também é aquele que é admirado por sua postura correta, madura e consciente.

Mas, fica a questão – A liderança é algo que já nasce com a pessoa, intrínseco aos especiais ou ela pode ser adquirida também ao longo do tempo? Bem, uma pessoa tanto pode ter nascido com esta, que podemos chamar de “dom natural”, ou ela pode ser sido desenvolvida ao longo de sua vida, partindo de quando ainda era criança, uma vez que essa fase é crucial para a formação de um líder.

O interessante é que não existe apenas um modelo de liderança, e isso ocorre pelo fato dos seres humanos possuírem seus próprios desdobramentos em suas personalidades que combinados às suas experiências de vida e características naturais, resultaram em seus comportamentos profissionais e pessoais.

Então, a liderança se torna alvo de estudo de especialistas em Recursos Humanos, e não apenas nesta área, para tentarem conseguir entender o que leva uma pessoa a ser um líder. Deste modo, foram criadas teorias que traçam perfis para assim identificar os diferentes tipos de liderar.

**AS TEORIAS DA LIDERANÇA**

São muitas as teorias que surgiram com o passar das décadas. As primeiras tiveram o seu início aproximadamente na década de 1930.

A **Teoria dos Traços da Personalidade** foi uma das primeiras teorias a serem formuladas, mas com a realização de pesquisas, logo ela foi derrubada.

Esta teoria indicava que os líderes possuíam traços em suas personalidades que os diferiam do resto da população. Não apenas na personalidade, mas também nos traços físicos.

Pesquisas mostraram que esses traços não eram exclusividade dos líderes e que outras pessoas também os possuíam. Mas, isso não exclui a possibilidade de que tais características ajudassem na criação da imagem de um líder, sendo esta teoria algo aceitável até uma análise mais profunda.

É de conhecimento de todos que os líderes possuem um carisma nato, uma autoridade natural e um poder de influência muito forte. Outras características como inteligência, caráter íntegro, por exemplo, são traços que podem ser encontrados em pessoas que não têm a liderança na sua natureza.

Já a **Teoria sobre Estilos de Liderança,** que também surgiu na mesma época da anterior, levanta um estudo sobre o comportamento do líder ao tomar decisões. Com ela, foram encontrados três tipos distintos: *o liberal, o democrático e o autocrático.*

É fácil identificar as características de cada tipo. O liberal permitia aos liderados decidirem entre si quais eram as melhores soluções e atitudes a serem tomadas. O Democrático possibilitava a participação dos subordinados nas tomadas de decisão junto ao líder. E, finalmente, o Autocrático, estilo de decisão excluía o envolvimento dos que eram liderados e somente ao líder cabia o poder de tomar decisões sem nenhuma interferência de outros.

Esta teoria permite que nós nos aprofundemos no estudo do comportamento do líder, pois estes três tipos podem nos levar a outros resultados e concepções sobre o estilo de cada líder.

**A Teoria Situacional de Liderança** busca identificar a situação que ocorre e então procurar a teoria mais aplicável para o que está acontecendo. Ela considera que existem milhares de situações possíveis dentro de um grupo liderado e muitos perfis de líderes ao redor do mundo, o que faz com que os padrões não se apliquem a todos, pois as infinidades de combinações entre os tipos de lideranças e situações que podem ocorrer não permitem que tracem um perfil com tanta certeza. As principais teorias situacionais são:

Escolha de padrões de liderança: o líder deve escolher os padrões de liderança mais adequados para cada situação. Ex: tarefas rotineiras e repetitivas, a liderança geralmente é rigorosa e feita na base de controles pelo líder.

Teoria voltada para os objetivos (ou caminho-meta): A responsabilidade do líder é aumentar a motivação dos subordinados para atingir os objetivos individuais e organizacionais. Os líderes são eficazes quando fazem com que recompensas dependam da realizam de metas específicas por parte dos subordinados. Essa teoria considera dois tipos de variáveis importantes: as características pessoais dos subordinados e as pressões e exigências do meio (ex tipo de tarefas).

Ainda a respeito de teorias da liderança, House e Dessler propõem quatro tipos específicos de liderança que se constituem em aplicações práticas a ser adotados pelo administrador para dirigir pessoas. São elas: líder apoiador (líder que se preocupa com os assuntos, bem-estar e necessidades das pessoas), líder diretivo (líder que conta ao subordinado exatamente o que pretende fazer), líder participativo (líder que consulta os subordinados a respeito das decisões) e o líder orientado para metas ou resultados (líder que formula objetivos claros e desafiadores aos subordinados nas decisões)

Como podemos observar, existem diversas teorias que traçam perfis diferentes de líderes com base em determinadas características. Se analisarmos todas conjuntamente, podemos chegar à conclusão que um bom líder é carismático, companheiro, sabe tomar decisões, ouvir na essência, compartilhar experiências, tem iniciativa, é empreendedor, conquista o respeito dos liderados por seus exemplos e é dono de virtudes distintas.

**Você é um líder**? Se você está em uma posição gerencial em uma organização, verifique como as atividades seguintes são importantes para você, anotando SIM ou NÃO.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 . Ajudar os subordinados a esclarecer objetivos e como alcança-los | 9. Trabalhar sozinho para cumprir tarefas importantes. |
| 2. Proporcionar as pessoas um sentido de missão e propósitos globais. | 10. Sugerir novos e únicos caminhos para fazer as coisas. |
| 3. Ajudar a a executar os trabalhos dentro do tempo necessário | 11. Confiar nas pessoas que fazem bem o seu trabalho |
| 4. Localizar novos produtos e oportunidades de serviços. | 12. Inspirar lealdade para si mesmo e para a organização |
| 5. Utilizar políticas e procedimentos como guias para soluções de problemas. | 13. Estabelecer procedimentos para ajudar a unidade organizacional a trabalhar bem. |
| 6. Promover crenças e valores não-convencionais. | 14. Utilizar ideias para motivar as pessoas. |
| 7. Oferecer recompensas monetárias pelo elevado desempenho dos subordinados. | 15. Colocar limites razoáveis nas novas abordagens. |
| 8. Impor respeito entre as pessoas. | 16. Demonstrar inconformismo com a mediocridade e com o desperdício. |

1. Extraído do artigo de ;josé roberto Marques (Instituto Brasileiro de coaching), disponível em <http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/lideranca-e-motivacao/teorias-da-lideranca/> e das obras de I Chiavenato Administração Geral e Pública (3 edição – 2012) e Administração nos novos tempos (2 edição – 2010). [↑](#footnote-ref-1)