

O LÍDER NASCE OU SE DESENVOLVE?

THE LEADER IS BORN OR DEVELOPS?

Bartolomeu Arcanjo de Melo¹

Michel Cavalcanti Oliveira²

RESUMO

O objetivo desse estudo consiste em analisar o desempenho da liderança positiva destacando sua evolução e importância para o desenvolvimento corporativo nos dias atuais. A problemática de pesquisa visa abordar a seguinte indagação: o líder nasce ou se desenvolve? Para isso, esta investigação buscará apresentar a relação de desempenho de um líder nato para um condicionado, buscando definir e diferenciar a liderança convencional da holística. Na justificativa de melhorar os desempenhos administrativos relacionados à liderança positiva, que inclui metas de qualificação profissional executadas por funcionários dotados de conhecimentos e habilidades, que encorajam os colaboradores entre todos os níveis para a execução das suas atividades. Esse estudo classifica-se como revisão bibliográfica, realizada pelo método de produção dedutivo-explicativo, que vai de uma perspectiva geral para uma particular, tendo como preocupação central identificar os fatores que determinaram ou que contribuíram para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade. No decorrer dessa análise foi possível concluir que a liderança de maneira geral pode ser vista como um princípio ordenador e articulante que acompanham e elevam a qualidade de toda gestão, permitindo o enriquecimento e propagação das competências e condições de um líder baseado na dinâmica que o contingente empresarial exige.

Palavras-chave: Liderança Positiva. Competência-técnica. Desenvolvimento Organizacional.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the performance of positive leadership, highlighting the evolution of its principles that underscore the importance for the enterprise development today. The research aims to address issues following question: the leader is born or develop? For this, this research will seek to present performance ratio of a natural leader for a conditioned, seeking to define and differentiate the conventional leadership holistic. In justification improve administrative performance related to positive leadership, which includes professional qualification targets carried out by officials endowed with knowledge and skills that encourage employees from all levels to the implementation of its activities. This study is classified as literature review conducted by deductive explanatory production method, ranging from an overview to a private, whose central concern to identify the factors that led or contributed to the occurrence of phenomena, deepening knowledge of reality. The results of this analysis it was concluded that the general leadership can be seen as an ordering principle and articulating that accompany and raise the quality of all management allowing the enrichment and spread of skills and conditions of a leader based on the dynamics that business contingent It requires.

¹ Graduado em administração com ênfase em marketing pela Autarquia de Ensino Superior de Garanhuns (Aesga). Garanhuns, PE- Brasil.
Especialista em Gestão de Negócios e Pessoas pela Autarquia de Ensino Superior de Garanhuns (Aesga). barto-sv@hotmail.com

² Graduado em administração com ênfase em marketing pela Autarquia de Ensino Superior de Garanhuns (Aesga). Garanhuns, PE- Brasil.
Especialista em Gestão de Negócios e Pessoas pela Autarquia de Ensino Superior de Garanhuns (Aesga). michel-cavalcanti2011@hotmail.com

Keywords: Positive Leadership. Competence technique and skills. Organizational development.

1 INTRODUÇÃO

Preparar os colaboradores empresariais para operar num ambiente cada vez mais complexo tem sido a grande missão das organizações contemporâneas. Neste caso, a competência profissional refere-se ao modo pelo qual são desenvolvidas as atividades laborais por meio de ações que buscam condicionar o bom êxito econômico. Nesse contexto, a responsabilidade de qualidade, excelência e eficácia, sobressai pela atuação de líderes que por meio de suas competências gerenciam e conduzem sua equipe ao aprimoramento e otimização produtiva.

Nesse sentido, o objetivo desse estudo consiste em analisar o desempenho da liderança positiva, destacando seu quadro de evolução que resulta no desenvolvimento corporativo dos dias atuais e proporciona novas formas de organizar o pensamento acerca desse conceito.

A problemática de pesquisa visa responder a seguinte indagação: o líder nasce ou se desenvolve? Para isso, esta investigação apresenta a relação de desempenho de um líder nato para um condicionado, desse modo, o desdobramento apresentado buscará definir e diferenciar a liderança convencional da holística. Tendo como justificativa melhorar os desempenhos administrativos relacionados à liderança positiva, que inclui metas de qualificação profissional, conhecimentos e habilidades para encorajar os colaboradores entre todos os níveis organizacionais para a execução de suas atividades.

A avaliação a respeito do conceito de liderança e de suas competências é uma linha de pesquisa emergente e que já recebeu contribuições de vários autores, dentre eles: Blanchard (2010), Guimarães (2012), White (1998), Tadeucci (2011) e Marques (2010). Portanto, este artigo foi conduzido por conteúdos que sublinham a liderança como canal de conhecimento, determinação, motivação, participação democrática das decisões e transmissão de novas ideias, funcionando como um elo entre a organização e colaboradores. Classificando-se como revisão bibliográfica, realizado por meio de pesquisas de livros e páginas da internet que flexibilizaram seu desenvolvimento, direcionando o conhecimento aos aspectos de liderança empresarial.

O método de produção é o dedutivo-explicativo, que vai de uma perspectiva geral para uma particular, com a preocupação central de identificar os fatores que determinaram ou que contribuíram para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade.

A liderança empresarial de maneira geral pôde ser vista como um princípio ordenador e articulante que acompanha e eleva a qualidade de toda gestão permitindo o enriquecimento e

propagação das competências e condições de um líder baseado na dinâmica que o contingente empresarial exige. Nesses casos, o conhecimento e a comunicação estratégica desenvolvem novas competências profissionais viáveis de acordo com as perspectivas econômicas que o mercado exige.

2 PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA

Abordar a liderança no sentido amplo é definir alguns aspectos sobre a capacidade de influência de determinados agentes em grupos específicos sendo eles formais ou informais. Portanto, essa seção tem como objetivo traçar alguns princípios norteadores de liderança, que conduzem a uma abordagem sistêmica sobre sua contribuição para o desenvolvimento das organizações empresariais.

De acordo com Soares (2015, p.2), “a liderança é a capacidade de influenciar o comportamento humano em prol de alguma causa ou razão”. Em diferentes contextos a humanidade foi marcada e continua sendo por elementos que exerceram forte influência em prol de uma sociedade mais justa, condicionando-a para lutar por seus direitos.

Segundo Guimarães (2012), hoje é possível observar a existência de líderes em diferentes contextos e situações, pois, a humanidade necessita de elementos que representem seus almejos e necessidades. Percebe-se que prevalece o desejo de que os líderes operem como guias ou como organizadores de equipes para solucionar seus problemas.

Na verdade, a liderança como qualquer outra conduta de desenvolvimento social ou empresarial, passa por mudanças, aprimorando suas ações para se tornar mais funcional e eficiente, passando a atuar com maior especificidade na esfera empresarial e também política, deixou de ser uma mera influenciadora de pessoas e passou a articular as ações rotineiras organizacionais com enfoque nas decisões a serem tomadas.

De acordo com Maximiano (2008, p. 73) “os colaboradores de uma organização “necessitam de ordens para saber o que fazer, suas ações precisam de coordenação e suas tarefas precisam de controle gerencial”. Ou seja, o líder deve envolver os grupos para atuarem em sincronia a partir das necessidades e perspectivas empresariais.

Sobre a evolução da liderança, Ciulla (1995) a seguir busca retratar as perspectivas empresariais em diferentes períodos.

Quadro 1. Perspectivas de liderança em diferentes décadas.

1920	Liderança é a capacidade de impressionar a vontade do líder sobre seus liderados induzindo a obediência, respeito, lealdade e cooperação.
1930	Liderança é um processo em que as atividades dos liderados são organizadas por todos e movem-se numa direção específica.
1940	A liderança é o resultado da capacidade de persuadir os homens, além do prestígio e poder que vai além de escritório.
1950	A liderança é que os líderes fazem em grupos. A autoridade do líder é concedida espontaneamente ele e pelos membros de um grupo.
1960	Liderança é a ação que uma pessoa tem em influenciar outras pessoas em uma direção partilhada.
1970	Liderança é definida em termos de influência discricionária refere-se à capacidade influenciar aos comportamentos dos liderados sob o controle do líder que podem variar de indivíduo para indivíduo.
1980	Independentemente das complexidades envolvidas no estudo da liderança o seu significado é relativamente simples. Liderança significa inspirar os outros a empreender alguma forma de ação intencional, determinada pelo líder.
1990	A liderança é uma relação de influência entre líderes e seguidores que propõem mudanças reais que refletem nas suas finalidades de investimento.

Fonte: Ciulla (1995), adaptado pelo autor.

A liderança empresarial estava a priori direcionada apenas ao cumprimento dos objetivos e metas estabelecidas, preocupando-se com bons resultados econômicos e lucratividade. Isso ocorreu, pois, equivocadamente o posicionamento de chefia era confundido com o líder. Segundo Teixeira (2015, p. 45) “a liderança não é simplesmente um exercício de autoridade, mais uma relação operacional entre os membros de um grupo. A chefia ou exercício de autoridade formal, não coincide com a liderança”. Liderar pessoas requer técnicas e habilidades específicas para que uma equipe possa se tornar produtivas e gere bons frutos para a organização. Blanchard (2010, p.16) esclarece que:

Por muitos anos, definimos liderança como um processo de influência. Acreditávamos que sempre que tentávamos influenciar as ideias e as ações dos outros na busca da realização de objetivos, fosse na vida pessoal ou profissional, estávamos nos envolvendo com a liderança. Nos últimos anos, abandonamos a ênfase anterior em realização dos objetivos e passamos a definir a liderança como a capacidade de influenciar os outros pela libertação do seu poder e potencial para impactar num bem maior. Por que fizemos isso? Porque, quando a definição de liderança enfoca a realização de objetivos, pode-se pensar que liderança é somente uma questão de resultados.

Percebe-se que a filosofia de liderança estava vinculada com a capacidade de persuadir as pessoas, despertando nelas uma ideia limitada acerca de suas ações, assim, os grupos sociais ou profissionais seguiam piamente aquilo que lhes fora determinado. Desse modo, fica caracterizado que nem sempre as pessoas tinham a liberdade de participar nas decisões importantes para o desenvolvimento socioeconômico em um contexto no qual estejam inseridas.

Para tanto, aspectos culturais (tamanho da organização, nível e segmento, poder de decisão, se está fechada ou aberta para diálogos/mudanças, comunicação estratégica, entre outros...) impediam que os indivíduos expressassem suas opiniões de forma livre e igualitária, conduta não compatível ao atual perfil de liderança. Cunha (2013, p.43) afirma que “podemos considerar uma desvantagem se a cultura organizacional interferir no crescimento e nas mudanças externas e internas”.

Essa constatação delimita concepção de que o intercâmbio de pontos de vistas diferentes, são aspectos fundamentais que garantem a excelência nos seus serviços, pois, permitem além da troca de informações o acúmulo de conhecimento para a organização de forma que esse venha a interpretar as suas necessidades.

Os princípios de liderança versam sobre as medidas que incidem no envolvimento das equipes e participação dos resultados. Desse modo, Guimarães (2012, p.10) acrescenta que “esses novos tempos pedem uma nova organização das pessoas e, portanto, novos líderes. É um mundo de alta especialização. Não se aplica mais conceito de básico de subordinação”.

O que determina a competência de um líder é a sua capacidade de estipular e influenciar bons resultados com a participação de todos os envolvidos na sua equipe. Esse perfil condiz com aspectos que Guimarães (2012) estabelece como: determinação, objetividade, carisma, qualificação, comunicação, ação planejada, disponibilidade para ajudar, compreensão para com as limitações do próximo, estimulando-o para a livre iniciativa e criando condições eficientes para o desenvolvimento da organização.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LIDERANÇA

Essa seção busca ressaltar quais são as principais características da liderança, na intenção de diagnosticar sua importância para as atividades de desenvolvimento empresarial, tidas como essenciais para eficiência de qualquer organização, que consiste num trabalho de integração e elaboração sistemática sobre a participação estratégica de todos os elementos. Segundo Guimarães (2012, p.24):

Uma das principais características de um líder inclui visão de futuro, capacidade de execução, caráter pessoal, ser estrategista, ter capacidade de inovar e de criar equipes de alta performance, saber gerenciar projetos e controlar pessoas, ter bom-senso, dispor de inteligência emocional, estilo e carisma, além de outros fatores.

O líder situa-se num ponto de interseção, atuante como elo entre as necessidades empresariais e de seus agentes, com vigor e solidez, numa escala estratégica que desenvolva políticas de incentivo capaz de organizar os moldes de desenvolvimento empresarial, a projetando para o futuro.

A capacidade de liderança vincula-se a multiplicidade de suas ações, medida pela extensão de intervenção e dinâmica de atividades, determinismo, engajamento, construção de ambientes de aprendizagem, produção coletiva, satisfazendo o anseio da organização. De acordo com Guimarães (2012, p.25) “a base da liderança eficaz é compreensão da sua missão e também missão da empresa: é saber defini-las e comunicá-las de forma clara; é estabelecer metas, prioridades e padrões; é transmiti-las e conseguir influencia e convencer”.

Outro aspecto que caracteriza a liderança é a comunicação estratégica, pois, a partir dela é possível ganhar maior dinamismo nas ações a serem tomadas, pelo diálogo e informação de ideias, formando uma cadeia de conhecimento, ferramenta muito importante durante o processo de aprendizagem.

White (1998, p.160), diz que “comunicar pela simplicidade ressonante é o primeiro dos canais para a liderança. Na era da tecnologia, é vital que a comunicação seja clara e eficaz. Manter as comunicações claras o tempo todo é parte vital do trabalho de qualquer líder”. Isso ocorre porque a comunicação transmite informações, ideias e notícias do emissor ao receptor, canal crucial para a transformação e mudanças rumo ao desenvolvimento econômico.

Para engendrar soluções aos problemas, criando alternativas e novas performances de crescimento empresarial e operacional é importante conhecer os diferentes tipos e meios de comunicação. Rego (1986, p. 32), mostra que: As comunicações técnicas geralmente são pouco atrativas; As comunicações cognitivas são intrínsecas aos comportamentos individuais; As comunicações normativas são orientadas para transmissão de normas e valores a serem desempenhados nas diversas situações funcionais. De um lado, há um tipo de comunicação que é fruto da informação e conhecimento técnico, e, do outro, as atitudes, valores, normas. A questão é ajustar as duas partes, formando um composto comunicacional que possa ser consumido naturalmente. Outra hipótese para melhorar o desempenho da comunicação está centrada nos chamados fluxos de comunicação, como o fluxo ascendente, descendente e lateral. O volume de comunicação, o tipo de comunicação e a direção da comunicação constituem o centro do processamento da eficiência organizacional. Por exemplo: muita informação (quantidade), instrumental-técnico (tipo), descendo para os níveis inferiores (direção descendente), sem muito retorno (direção ascendente), gera distorções e frequentemente cria problemas de

engajamento.

A comunicação envolve técnicas, normas, orientação, domínio e prática, dentre outras ações que criem alternativas para propor e acompanhar o fluxo de mudanças, incentivando ao convívio com as diferenças, desenvolvendo novas opiniões para a adoção e compreensão das necessidades de todos os agentes organizacionais.

Por fim, a emancipação da liderança é concretizada por níveis de qualidade, respeito à liberdade, orientação e clareza em relação a missão que o líder deverá realizar, mantendo a equipe motivada, criando um ambiente fértil para a aprendizagem, onde as diferenças são aceitas e podem ser discutidas, por meio de estratégias que contribuem para o progresso contínuo da organização. Tais práticas são ocasionadas pelos diferentes meios de comunicação, de modo que possibilitem um processo reflexivo, favorecendo a produção do conhecimento e desenvolvimento econômico.

3 LÍDER NASCE OU SE DESENVOLVE

Alguns autores consideram a liderança formal como uma atitude que pode ser desenvolvida ou condicionada, tida como um comportamento aprendido e não naturalizado. Já para outros, a liderança é algo espontâneo que requer um direcionamento para que possa ser configurada.

Sobre esse processo, esta seção tem como objetivo identificar quais são os aspectos principais de ambas as condutas, propiciando uma aprendizagem acerca desse pressuposto, desenvolvendo uma consciência crítica nos leitores. Assim, Castañeda (2012, 16) diz que “existem muitas teorias, porém, a resposta é que pode se nascer com dons de liderança ou pode se adquirir. No primeiro caso, temos de descobri-los e aplicá-los. No segundo, temos de reconhecer que são necessários, em seguida desenvolvê-los e, finalmente, implementá-los”. Sendo assim, a organização deve dispor de ferramentas técnicas que fomentem no colaborador sua atitude de líder, seja pelo compromisso, ou pela dinâmica de constituir com eficácia aquilo que lhes foi determinado.

Nessa perspectiva, algumas organizações necessitam de buscar continuamente novos perfis de liderança, no anseio de abranger novos negócios e na intenção de agregar valor para construção de um novo paradigma que fortalece o potencial criativo da organização. Ainda segundo Marques (2010, p. 125):

A pessoa pode nascer com as qualidades de um líder, mas também pode ser educada e

transformada em excelente líder, através de estudos, treinamentos, reciclagens e etc., na realidade o que basta são as pessoas que querem ser líderes, sendo assim todos tem potencial de se transformar, só basta querer e busca o que tem de melhor.

Conjuntamente percebe que o líder pode nascer como também pode se desenvolver por meio de treinamentos de suas habilidades. Buscando avaliar melhor esse desempenho Marques (2010, p. 29), complementa essa definição mostrando que:

Muitos estudiosos dizem que líder não se faz, mas sim nascem com essa dádiva de Deus, pensando em todos os líderes que temos em nossa mente podemos destacá-los que já vieram com esta dádiva imensurável dentro de si. Mas a pessoa que nasce com a dádiva de líder não se aprofunda em estudos, em conhecimentos humanos se tornam pessoas insensatas e até mesmo assassinos, como vemos em muitos casos. Desta forma todos precisam se reciclar para constituir um relacionamento com o próximo e ser bem visto para não perder a cadeira de líder, com isso podemos criar bons líderes, mesmo não nascendo com esta dádiva dada por Deus.

De maneira geral, admite-se que o líder é uma dádiva de Deus, mas, que quando não se aprofundam em conhecimentos técnico-operacionais, tornam-se arcaicos e até mesmo tiranos, de forma que não condicionam novas expressões e novas teorias e suas ações.

Como se sabe uma equipe de trabalho necessita de apoio para suas decisões e de meios confiáveis para auxiliá-los na realização de suas tarefas, desse modo, o líder não pode ser um indivíduo que não se recicle, pois suas ações estão potencializadas no monitoramento de resultados, na implementação de novos processos, na comunicação estratégica e na tomada de decisões, condutas que requerem que o líder esteja atrelado aos objetivos da organização, atendendo as mudanças do ambiente, sendo um propulsor de novas ideias.

Com os meios de treinamentos mais aprimorados e direcionados, a função do líder que quase sempre operava de modo imponente perante seus liderados, atualmente acaba por acompanhar o desenvolvimento econômico, por meio de bases estratégicas que alicercem sua atuação, isso fez com que seu posicionamento fosse mais visionário. Nesse esteio, as organizações têm demandado de perfis de líderes/gestores que atenda ao seu nível de demanda contribuindo, por isso, tem proposto selecionar e treinar colaboradores que detenham dessas condições.

A liderança tem como propósito favorecer o desenvolvimento organizacional, contribuindo com a sistematização do fluxo de informação, através de instrumentos que possibilitam a produtividade e otimização no seu processo de crescimento econômico, pois isso que é importante compreender a importância dum líder no contexto empresarial.

5 A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA POSITIVA PARA ORGANIZAÇÕES

A integração cooperativa representa um auto potencial para o crescimento empresarial, pois além de ampliar sua performance nas transformações que toda organização deve passar, facilita a participação e comunicação entre todas as suas esferas internas, essa configuração é conduzida pela interação e influência entre seus agentes, que é disseminada durante o processo de liderança.

Nesse tocante, Taducci (2011, p.102) diz que “hoje cresce o número de empresas que acredita que a liderança faz a diferença, porque o líder eleva a moral da organização em situações de turbulência de mercado”. Tendo em vista, as mudanças recentes ocorridas no mercado econômico, a liderança tem um caráter essencialmente estratégico, pois busca reunir esforços tangíveis e intangíveis para contornar qualquer situação de hostilidade, isso porque uma de suas características é trabalho em equipe.

Segundo Drucker (2002, p.137) “A base da liderança eficaz é identificar qual a missão da organização, definindo-a e estabelecendo-a com clareza e visibilidade. O líder estabelece as metas, as prioridades e determina e mantém os padrões”. Ou seja, compete ao líder gerenciar o desenvolvimento da organização bem como as relações que porventura ela exerça, para atender a essa perspectiva, deve sempre manter conectado com as necessidades da empresa, o que condiz com uma dimensão racional, através de discussões sobre um bem comum.

Crainer (2014, p.136), associa a conduta da liderança baseada em três princípios base:

Existem três principais elementos de liderança positiva. O primeiro é o treinamento mental, que ajuda os líderes a entender seus processos de pensamentos de tomada de decisões, e os permite pensar melhor. O segundo elemento enfoca o desenvolvimento dos pontos fortes das pessoas, em vez de melhorar suas fraquezas. A empresa deve identificar as forças de seus indivíduos e de sua equipe e então planejar o trabalho em torno delas. Todos saem ganhando: maior bem-estar para os funcionários e melhores resultados para a organização. O terceiro aspecto da liderança positiva que o líder precisa aprender é a aptidão profissional. Os líderes devem garantir que eles e seus seguidores estejam aplicando seu conhecimento no trabalho diário.

Nesse cenário, as funções da liderança positiva se expandem a pesquisas internas e externas, no intuito de conhecer a organização e seus públicos de interesse comercial, analisando suas expectativas por meio de seus pontos fortes e fracos, cabendo ao líder rever sempre as estruturas técnico-operacionais mais adequadas, garantindo o desempenho esperado pela organização, pois, medir e avaliar o desempenho são algo fundamental em qualquer atividade realizada num ambiente empresarial.

O resultado que uma liderança corporativa produz além da mediação de desempenho que torna a empresa mais eficaz, é a contribuição com um bom clima organizacional, que contempla um desdobramento na qualidade das condições de trabalho. Dessa forma, Guimarães (2012, p.100) mostra que:

Resultado de uma liderança positiva, o clima organizacional positivo é caracterizado pela percepção generalizada por parte dos empregados, da existência da flexibilidade na estruturação das condições de trabalho. Flexibilidade tanto no sentido físico, incluído horários, roupas e locais, como na existência e manutenção de uma liberdade de atuação, com responsabilidade e comprometimento, para inovar e fazer o que precisa ser feito. Assim, os padrões, a missão, os valores e o nível de expectativas estabelecidos com clareza são sempre discutidos e compartilhados.

O que se observa é que a liderança proporciona uma relação interdependente, com bons indexadores que se refletem no clima e nas melhores condições de trabalho, por meio da responsabilidade e discursões de ideias que mantenham uma liberdade de atuação com o comprometimento com a missão e valores da organização. Por isso, Drucker (2002) mostra que a liderança dependerá das habilidades humanas, em motivar, compreender e administrar conflitos e das habilidades conceituais em elaborar estratégias, tomar decisões, negociar e administrar conflitos.

É inevitável não afirmar que a liderança positiva é de grande importância para o gerenciamento e desenvolvimento das atividades organizacionais, tornando as metas a serem cumpridas mais adaptáveis a realidade e estrutura de cada colaborador, pois os critérios de liderança permitem criar uma lista de execuções de tarefas que sobreponha os riscos de ineficácia uma vez que geralmente suas ações são controladas por todos os membros da equipe.

A liderança positiva, quando bem estruturada trás novas oportunidades para os negócios da empresa, permitindo que todos os colaboradores partilhem entre si ideias inovadoras. Esses mecanismos são requisitos fundamentais para o bom êxito das ações empresariais, pois através da liderança positiva é possível definir os direitos e deveres de cada um deixando claro o seu rendimento esperado pela organização, a fim de gerar estatísticas que se reflitam na qualidade da organização.

A liderança positiva³ é um sistema importante de desenvolvimento para uma organização,

³ As oito leis universais sobre liderança de acordo com Peter Drucker.

1 integridade primeiro. “você está inteiramente certo e absolutamente correto, ao incluir esse requisito em sua primeira lei. O líder pode ser querido, popular e até competente, mas se não tiver integridade de caráter não estará apto para ser líder”.

2 Conheça o negócio. “Isso parece óbvio, mas alguns gestores tentam pegar atalhos, em vez de conhecer a fundo sua área de especialização, o que é essencial para qualidade de desempenho”.

pelos mecanismos de controle e de qualidade oferecidos pelo líder, pela a elaboração e gerenciamento de projetos e por definir as ações a serem realizadas por sua equipe, garantindo a conexão de informação e conhecimento, apresentando soluções criativas que previnam as incertezas e ameaças do ambiente por meio de ações estratégicas operacionais.

5 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Em relação a natureza, esse estudo classifica-se como revisão bibliográfica, sendo realizado por pesquisas de livros e páginas da internet que flexibilizaram seu desenvolvimento, direcionando o conhecimento aos aspectos de liderança empresarial. O método de produção de acordo com Gil (2008, p. 28) pode ser classificado como “dedutivo que vai de uma perspectiva geral para uma particular”. Ou seja, é baseado numa abordagem generalizada adaptável a uma circunstância específica.

Quanto ao nível de pesquisa, essa produção pode ser definida segundo Gil (2008, p.47) como “explicativa que tem como preocupação central identificar os fatores que determinaram ou que contribuíram para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade”. Essa análise foi predominantemente qualitativa, já que as condições de observações foram orientadas pela subjetividade do tema em evidência. Assim, a metodologia utilizada foi um componente essencial para a elaboração e estruturação dessa investigação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer dessa análise foi possível concluir que a liderança empresarial de maneira geral pode ser vista como um princípio ordenador e articulante que acompanham e elevam a qualidade de toda gestão. A dimensão de liderança neste caso ficou ao encargo da esfera privada

3 Declare suas expectativas. “Não sei ao certo o que você quer dizer com isso. Se significar que o líder que expressar seus objetivos e sua missão – absolutamente certo”.

4 Demonstre compromisso incomum. “muita gente fracassa por não demonstrar compromisso, ou por se comprometer com os objetivos errados, o compromisso decorre do valor da missão, que por sai vez reforça o empenho em realizá-la”. 5 Espere resultados positivos. “faça o possível para alcançar o sucesso em tudo”.

6 Cuide de seu pessoal. “Muitos gestores não agem assim, o que acabará se voltando contra eles”.

7 O dever antes do eu. “Essa deve ser à base de toda liderança. O líder não pode buscar seus interesses próprios. Ao contrário, deve perseguir os interesses dos clientes e dos liderados. Essa é a grande falha da gestão americana hoje”.

8 Saia na frente. “Muito verdadeiro. Como supervisor em início de carreira ou como CEO de uma grande empresa, o líder deve estar onde o trabalho for mais desafiador”. Cohen (2008, p. 207).

uma vez que foram retratados aspectos como tomada de decisões, condicionamento comportamental, integração e envolvimento de equipes para o progresso da organização.

O objetivo principal desse artigo foi destacar a evolução dos princípios de liderança, ressaltando sua importância para o desenvolvimento corporativo nos dias atuais. Portanto, pôde-se perceber que inicialmente a liderança era tida como uma austeridade perante as decisões empresariais, o que denotava uma relação de dependência e submissão dos trabalhadores e/ou seguidores, oferecendo uma sensação de proteção para estes, ao mesmo tempo detinha rigidez nas suas ações. Enquanto interpretação literal, hoje nota-se que essa conduta se aproxima ao conceito de chefia.

Atualmente, o processo de liderança de acordo com Blanchard (2010), White (1998) e Tadeucci (2011), remetem as experiências adquiridas, como também ao um comportamento aprendido por meio de esforços, motivação, visão sistêmica, desenvolvimento profissional, mediante treinamentos, cursos, palestras, por meio da estratégia e cultura organizacional para condicionar tal perfil. Ou seja, o indivíduo pode-se até nascer com as características de um líder, mas se não houver o gerenciamento, conhecimento e especialização, terá um desenvolvimento limitado, não canalizando os recursos essenciais de um líder.

Como alternativa, urge a capacidade da organização em identificar, treinar e indicar líderes de acordo com a abrangência de seu negócio, de acordo com Guimarães (2012), o líder que não desenvolve suas habilidades não influencia nem mobiliza as pessoas, não aprendem a criar um ambiente positivo de trabalho e nem incentiva as relações de apoio mútuo, para alcançar a eficácia nas suas ações.

A problemática abordada nesse estudo foi acerca da seguinte indagação: o líder nasce ou se desenvolve? Respondendo a essa pergunta, Marques (2010) demonstrou que uma pessoa pode nascer com as qualidades de um líder, mas também pode ser educada e transformada em excelente líder, de modo que a liderança passa a depender de aprimoramento enquanto entidade gestora, cuja dinâmica dependera do conhecimento para identificar as necessidades dos colaboradores e acompanhar seus empenhos nas atividades por eles desenvolvidas.

Para futuras investigações aconselha-se que sejam realizadas pesquisas exploratórias que segundo Gil (2008), tem como finalidade desenvolver e esclarecer conceitos e ideias, geralmente a partir de levantamentos bibliográficos, entrevistas, questionários, estudos de casos. Pesquisas descritivas para descrever e analisar a ocorrência de determinados fenômenos, contribuindo com propostas estratégicas para melhor explicar a influência da liderança para a configuração

empresarial.

Esse artigo permitiu o enriquecimento e propagação das competências e condições de um líder baseado na dinâmica que o contingente empresarial exige. Nesses casos, o conhecimento e a comunicação estratégica desenvolvem novas competências profissionais viáveis para as perspectivas econômicas.

REFERÊNCIAS

BLANCHARD, Ken. **Liderança de Alto Nível**: Como Criar e Liderar Organizações de Alto Desempenho. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CASTAÑEDA, Luiz. **Alta Gestão nas PME**: O gestor de uma PMD deve pensar em grande para que a sua empresa seja grande. 14 ed. Porto: Vida econômica – Editorial, SA. 2012.

CIULLA, Joanne B. Disponível em: <http://strandtheory.org/images/Ciulla_-_Leadership_Ethics_Mapping_the_Territory.pdf>. 1995. Acesso em 15 de out. de 2015.

COHEN, Willian A. **Uma aula com Drucker**: as lições do maior mestre de administração. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CRAINER, Stuart (org). **Liderança**: Como atingir o sucesso empresarial. Tradução Natália Bombardi Lucas. Porto Alegre: Bookman, 2014.

CUNHA, Kellyn Telles (org). **Manual prático de treinamento e aprendizagem organizacional**. São Paulo, 2013.

DRUCKER, Peter Ferdinand, 1909. **O melhor de Peter Drucker**: Obra completa. São Paulo: Nobel, 2002.

GUIMARÃES, Gilberto. **Liderança positiva**: para atingir resultados excepcionais. São Paulo: Évora, 2012.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru, **Teoria Geral da Administração. Da Revolução Urbana a Digital**. São Paulo, Atlas, 2008.

MARQUES, Wagner Luiz. **Qualidade de atendimento**. Cianorte: Gráfica e Editora Bacon Ltda. 2010.

REGO, Francisco Gaudêncio Torquato do. **Comunicação empresarial/comunicação institucional**: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas. São Paulo: Summus, 1986.

SOARES, Antônio Carlos Macêdo. **Chefia vs Líder**: aplicando a liderança militar no meio

civil. Joinville: Clube dos autores, 2015.

WHITE, Randall P. **A liderança do Futuro**. São Paulo: Nobel, 1998.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. **Motivação e Liderança**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2011.

TEIXEIRA. Salomão, Sérgio, (org.). **Fundamentos de Administração: A Busca do Essencial**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.