



1º ENCONTRO NACIONAL ACADÊMICO
12º ENCONTRO REGIONAL
23ª SEMANA ACADÊMICA
SECRETARIADO EXECUTIVO



O PROCESSO DE LIDERANÇA COMO OBJETIVO DENTRO DE ORGANIZAÇÕES

Aluizio de Almeida Lima

Graduando o curso de Secretariado Executivo Bilíngue, Faculdade Afirmativo (FAFI)
Rua João Paulo dos Santos, nº 25, Qd. 06, Coophamil, Cuiabá/MT. CEP 78028-165
E-mail: aluizio.20@gmail.com

Ana Claudia Coelho da Silva

Graduanda o curso de Secretariado Executivo Bilíngue (FAFI)
E-mail: anacaudiacoel@gmail.com

Rafaella Pereira de Loyola

Graduanda o curso de Secretariado Executivo Bilíngue (FAFI)
E-mail: rafaellaloyola@gmail.com

Jadson Justi

Professor Orientador, Mestre em Psicologia (UCDB), Bioeticista (UFLA)

INTRODUÇÃO

Os autores desta pesquisa decidirão pela realização da temática “liderança” devido à necessidade de formação de líderes eficazes, gestores de pessoas, competentes e produtivos nas organizações. O líder deste século terá que ser competente para desenvolver uma cultura ou sistema de valor baseado em princípios. Desenvolver tal cultura em uma empresa, governo, escola, hospital, organização sem fins lucrativos, família ou outra organização qualquer que seja será um desafio extraordinário e empolgante neste século.

Este artigo destaca que o modelo supracitado somente será alcançado por líderes, emergentes ou sazonais, com visão, coragem e humildade para aprender e crescer continuamente. Essas pessoas e organizações entusiasmadas com o aprendizado exercerão influência duradoura. Um dos grandes papéis desempenhados pelos gestores em uma organização é o processo de liderança. Nem todo gestor é um líder e vice-versa, pois a liderança e gestão são conceitos diferentes em diferentes momentos.

Para Bergamini (1994), a liderança é o processo de influenciar pessoas no sentido de que ajam em prol dos objetivos da instituição. É a capacidade de levar alguém a cooperar espontaneamente. Quando o gerente não tem liderança, o funcionário adota a estratégia de fingir que faz ou que obedece e faz o mínimo necessário para não perder o emprego. A liderança traz o poder sólido e sustentável.

Para Adair (1989), a liderança é parte essencial da administração. Ela cresce em importância, assim como o lado humano em empreendimento torna-se muito mais significativo. A liderança deveria ser vista como o núcleo de atividade administrativa.

Falar de liderança e de competências gerenciais é hoje em dia algo tão trivial como dizer que as empresas possuem uma responsabilidade social perante a



sociedade. Sem dúvida alguns assuntos são extremamente debatidos e estudados no âmbito organizacional, mas as explicações às quais se encontram nos diversos artigos, livros e obras sobre tais assuntos nem sempre vêm de encontro às necessidades das empresas. Na maioria das vezes, discute-se a respeito do que um líder deve fazer, e se esquece de refletir sobre aquilo que ele deve ser.

METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como de cunho bibliográfico qualitativa. Apresenta características descritivas a cerca dos processos envolvidos a liderança. Esta pesquisa baseou-se em documentos de domínio público tais como livros e materiais gerais.

Para Campos e Martins (2003), pesquisa é o conjunto de atividades orientadas e planejadas para busca de um determinado conhecimento. De acordo com Oliveira (2001), pesquisa tem por objetivo estabelecer uma série de compreensões no sentido de descobrir respostas para as indagações e questões que existem em todos os ramos do conhecimento humano. De acordo com Campos e Martins (2003), a pesquisa bibliográfica investiga o problema a partir do referencial teórico existente em documentos e publicações.

Para Oliveira (2001), a pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno. Para Campos e Martins (2003), em pesquisa qualitativa, o pesquisador busca dados contextualizados e holísticos, próximos da realidade e da prática.

De acordo com Oliveira (2001), a pesquisa qualitativa tem como objetivo situações complexas ou estritamente particulares. Possuem a facilidade de poder escrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

O objetivo geral é descrever as relações de liderança nas organizações, e especificar como se caracteriza a influência dos líderes sobre os seus liderados e sua produtividade. Mencionar formas de liderança e seus processos nas organizações.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para Koontz, O'Donnell e Weihrich (1988), liderança é definida simplesmente como influência, a arte ou processo de influenciar pessoas para que, por sua própria vontade, se esforcem na direção das metas de grupo. Pode ser ampliado este conceito para incluir não só a vontade de trabalhar, mas também a vontade de trabalhar com zelo e confiança. A idéia de liderança como um acréscimo que influencia, especialmente necessária pelo fato de que todas as organizações são sistemas abertos e de que as pessoas têm impulsos, atitudes e desejos variáveis.

Para os administradores a liderança é um papel importante que necessita de um incremento influente, além das partes dos papéis das pessoas que podem ser



definidas através de planejamento, organização, enquadramento de pessoal e controle eficaz. De acordo com Wagner e Hollenbeck (2000), para que a liderança seja eficaz com seguidores com características diferentes, serão necessários diferentes estilos de liderança.

De acordo com Wilson, George, Wellins e Byham (1995), delinear uma imagem conceitual da liderança de equipes é uma coisa. Chegar lá é outra coisa inteiramente diferente, que exige um complexo conjunto de habilidades e comportamentos. Exige uma mudança em crenças e valores básicos. Essa mudança geralmente é um processo gradual ao longo de anos de prática e crescimento pessoal.

Onde o líder detém grande poder de posição, onde a estrutura da tarefa é alta e onde as relações entre líder e seguidor são caracterizadas pela confiança e o respeito, pode-se garantir um conjunto de comportamentos ou estilos de decisão. Em situações nas quais vigorem as condições opostas, pode ser necessário um tipo completamente diferente de líder ou estilo de líder.

Para Heil, Parker e Tate (1995), nas organizações futuras, não haverá não-líderes. Rotular assim uma pessoa será uma limitação desnecessária à sua capacidade para contribuir. Cada pessoa precisará estar disposta e apta a liderar uma parte do esforço de mudança. Elas serão convocadas a participar de quase todos os aspectos de criação e orientação do sistema no qual trabalham.

Conforme Penteado (1992), é a função exercida pelo líder, ou seja, seria a função do líder que a exerce no e sobre um grupo em determinada situação. O líder lidera. É uma forma de dominação, o exercício de um poder sobre indivíduos ou grupos. Uma das dificuldades de sua conceituação correta esteja no fato de ser a liderança um fenômeno social.

Para os autores deste artigo a liderança é a arte de influenciar pessoas para que, por sua própria vontade, se esforcem na direção das metas de grupo, comunidade e da empresa (Organização). É parte essencial das ciências da administração e do secretariado executivo. Apresenta um papel muito relevante para os administradores tornando-os eficazes em suas organizações. As características do líder sensato do século XXI deverá ter competências para desenvolver uma cultura ou sistema de valor baseado em princípios éticos.

Desenvolver tal cultura e compromisso em uma empresa, governo, escola, hospital, organização sem fins lucrativos, família ou outra organização qualquer será um desafio extraordinário e essencial para o desenvolvimento de liderança.

REFERÊNCIAS

- ADAIR, John. *Como Liderar com eficiência: Um manual de autodesenvolvimento*. São Paulo: Editora Nobel, 1989.
- BERGAMINI, C. W. *Liderança Administração do Sentido*. São Paulo: Editora Atlas, 1994.
- CAMPOS, V. C.; MARTINS, R. M. *Guia Prático para Pesquisa Científica*. Rondonópolis/MT: FAIR/UNIR, 2003.
- HEIL, G.; PARKER, T.; TATE, R. *A Liderança e a Revolução do Cliente*. São Paulo: Editora Pioneira, 1995.
- KOONTZ, H.; O'DONNELL, C.; WEIHRICH, H. *Administração: Recursos Humanos*. 14ª edição. São Paulo: Editora Pioneira, 1988.



1º ENCONTRO NACIONAL ACADÊMICO
12º ENCONTRO REGIONAL
23ª SEMANA ACADÊMICA
SECRETARIADO EXECUTIVO



OLIVEIRA, S. L. *Tratado de Metodologia Científica: Projetos de Pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses*. São Paulo: Editora Pioneira, 2001.

PENTEADO, J. R. W. *Técnica de chefia e Liderança*. 9ª edição. São Paulo: Editora Pioneira, 1992.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R., *Comportamento Organizacional: Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

WILSON, J. M. et al. *A Liderança Zapp! : Estratégias para liderar organizações através de equipes energizadas*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1995.