



## A LIDERANÇA NA GESTÃO COM PESSOAS

*Paulo Henrique Franzão Silva<sup>1</sup>, Guilherme Cassarotti Ferigato<sup>2</sup>, Andreia Mileski Zuliani Santos<sup>3</sup>, José Aparecido Pereira<sup>4</sup>.*

**RESUMO:** Este resumo expandido tem por objetivo apresentar o papel do líder na organização em função da administração do capital humano da empresa. A metodologia aplicada seguiu o modelo de revisão bibliográfica para ajudar a compreender o assunto abordado. Será constatada a importância do líder após gerenciar de maneira correta o controle do capital humano da empresa e os benefícios que essa ação pode gerar. Conclui-se que os benefícios desta gestão, através do líder, são primordiais para que a empresa consiga sobreviver no atual cenário do mercado de característica competitiva.

**PALAVRAS-CHAVE:** Liderança, Organizações e Diferencial Competitivo.

### 1 INTRODUÇÃO

As empresas possuem objetivos e metas a serem alcançadas, mas para isso elas precisarão conciliar com os objetivos dos seus próprios funcionários, papel atribuído, nesse caso, ao líder da organização. Como trabalhar então a favor da empresa e conseguir guiar as atividades dos funcionários, beneficiando ambos os lados?

Oliveira (2006) destaca que algumas atitudes são esperadas de um líder, por exemplo, ter que lidar com valores básicos e, entre os mais importantes, à integridade, o amor e o sentido. Este trabalho tem como objetivo geral tratar a respeito da liderança como fator crucial de sucesso para uma empresa. E como objetivo específico ele visa refletir sobre o conceito e os tipos de liderança, bem como, discutir se a liderança pode ser um diferencial de sucesso para uma empresa.

A metodologia utilizada para elaborar o trabalho foi a pesquisa bibliográfica através de artigos especializados e textos disponíveis na internet relacionados à liderança dentro da organização. Espera-se que o trabalho contribua para mostrar os benefícios que um líder pode proporcionar a uma organização, fazendo com que ela obtenha vantagens em relação a seus concorrentes.

### 2 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa bibliográfica, antes do planejamento do que será abordado, é o primeiro passo dado ao se iniciar uma pesquisa científica. Desse modo, ela possui, de um modo geral, características exploratórias e investigativas. Segundo Nascimento e Teixeira (2012, p. 215) “A pesquisa bibliográfica é o levantamento e análise crítica dos principais trabalhos publicados sobre determinado tema”. Isso converge com as ideias de Nascimento e Teixeira, Lima e Miotto (2007, p. 44) postulam que “a pesquisa bibliográfica como um procedimento metodológico importante na produção do conhecimento científico capaz de gerar, especialmente em temas pouco explorados, a postulação de hipóteses ou interpretações que servirão de ponto de partida para outras pesquisas”.

Partindo da premissa investigativa, esta pesquisa investigou em livros, revistas, artigos, repositórios, entrevistas entre outros, os conceitos fundamentais que tratam das características da liderança.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

<sup>1</sup>Acadêmico dos cursos de Especialização MBA em Agronegócio e Especialização em EAD e as Tecnologias Educacionais ambos os cursos promovidos pelo Centro Universitário Cesumar – UNICESUMAR, Maringá – PR. paulo.franzao@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduado em Administração, Especialista em EAD e as Tecnologias Educacionais, Especialista em Auditoria e Controladoria, atualmente é aluno regular do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações promovido pelo Centro Universitário Cesumar – UNICESUMAR, Maringá – PR. guilherme\_ferigatto@hotmail.com

<sup>3</sup>Possui graduação em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (1999). Tem experiência na área de Administração. Pós-graduada em Administração Industrial (2001) e Gestão de Projetos (2012). Aluna Regular do Mestrado em Gestão do Conhecimento nas Organizações (UniCesumar). amzuliani@uol.com.br

<sup>4</sup>Possui graduação em Filosofia pela Universidade do Sagrado Coração (1996), Especialização em Metodologia do Ensino Superior pela UNOPAR, Mestrado em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2003) e Doutorado em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2009). Atualmente é docente na Pontifícia Universidade Católica do Paraná - Campus Maringá atuando nas seguintes áreas: História da Filosofia, Ética, Epistemologia, Metafísica, Filosofia Política, Estética, Lógica, Filosofia da Educação, Sociologia. Também é docente no Mestrado em Gestão do conhecimento nas organizações da UNICESUMAR. pzez@bol.com.br



Na Era do Conhecimento é perceptível que o seu uso é fundamental para alcançar o sucesso, tendo em vista que, ainda que se utilize a maximização de recursos, habilidades de produção e otimização dos processos não será o suficiente para atingir o sucesso desejado.

O conhecimento, desde a sua origem, é peça fundamental para as organizações conseguirem processar informações com o objetivo de ampliar o conhecimento já perpetuado nela mesmo. Na questão da gestão do conhecimento, o grande desafio é compreender o fluxo de informações e conseguir, em alguns casos, utilizar e reutilizar sua associação com outros conhecimentos podendo até descartar aquele conhecimento que não esteja agregando valor.

De momento, no contexto de tese “tácito” e a antítese “explícito” se finda no surgimento de um novo conhecimento, de forma que ela esteja ligada totalmente à primeira etapa da espiral do conhecimento, a socialização e em seguida é expandida através de quatro formas de conversão do conhecimento que segundo Nonaka e Takeuchi (2008, p. 23) são:

1. Socialização: Compartilhar e criar conhecimento tácito através de experiência direta.
2. Externalização: Articular conhecimento tácito através do dialogo e da reflexão
3. Combinação: Sistematizar e aplicar o conhecimento explícito e a informação.
4. Internalização: Aprender e adquirir novo conhecimento tácito na prática.

Partindo da premissa de gestão do conhecimento, acredita-se que a liderança é o fator motivacional e condutor dos liderados para que esses contribuam efetivamente com a gestão do conhecimento, principalmente nas etapas propostas por Nonaka e Takeuchi (2008): socialização, externalização, combinação e internalização compreendendo-as e fortalecendo o capital humano da organização.

Junto com a gestão do conhecimento, a liderança pode ser considerada um dos assuntos de maior importância dentro da administração das organizações. É com base nela que os resultados das empresas muitas vezes podem apontar características tanto positivas como negativas. Isso depende de como o líder trata do assunto, porém é interessante buscar conhecer melhor alguns conceitos a respeito desse tema e principalmente sua relação e participação com a gestão do conhecimento.

Para Bergamini (1994), o conceito de líder pode apresentar diversas interpretações de autor para autor e na própria organização ela apresenta também pontos de vistas diferentes, porém constata-se que a maior parte desses conceitos manifesta o consenso de que a liderança é um processo de influência de um indivíduo sobre o outro indivíduo ou grupo, com foco em realizar os objetivos.

A capacidade que um indivíduo possui de influenciar alguém ou um grupo de pessoas. Significa uma força psicológica, onde um age de modo a modificar o comportamento de outro de modo intencional. Essa influência envolve poder e autoridade, alterando o modo de agir do influenciado (MOTA, 1997, p. 206).

Em relação ainda ao conceito de liderança, a mesma se distingue em vários tipos distintos. Araújo (2013) classifica-os como: liderança diretiva, liderança de apoio, liderança orientada para realizações e liderança participativa. Liderança diretiva envolve dizer de forma clara quais são as tarefas a serem executadas pelos subordinados, e que resultados são esperados; a liderança de apoio direciona o líder a satisfazer às necessidades e preferências de seus subordinados visando promover um clima de trabalho agradável; já a liderança orientada pelas realizações incentiva a excelência do desempenho no trabalho dos subordinados através de metas e desafios para que o grupo consiga atingir um alto desempenho e, por último, a liderança participativa que permite funcionários colaborarem nas tomadas de decisões e definições que envolvem o processo operativo de trabalho.

**Quadro 1:** Características de alguns tipos de liderança

Liderança Diretiva	Tipo de líder menos autoritário em relação ao líderes do tipo autocrático; Geralmente não contam com a participação do grupo para as decisões importantes; De um modo geral se utilizam de “desculpas” para agirem unilateralmente.
Liderança de apoio	Líder flexível e acessível, propulsor de ambiente corroborativo e amigável; Este tipo de líder pode ser visto como o indivíduo amigável que demonstra preocupação com os seus liderados.
Liderança orientada para realizações	Utiliza-se da motivação orientada para maximização do desempenho propondo metas desafiadoras; Visa melhorias; Busca evidenciar sua confiança na capacidade do grupo; Demonstra a confiança que o grupo é capaz de atingir a máxima da excelência.



Liderança participativa	Motiva e capacita o grupo pela busca pelo conhecimento; Motiva e capacita o grupo para que tomem suas próprias decisões; Geralmente pode gerar um melhor resultado em ambientes assíncronos; Conhecimento como “gestão horizontal”.
-------------------------	---

Fonte: Adaptado de Araujo, 2013.

Conceituando o que é liderança e verificando os diferentes tipos, compreende-se que seu papel dentro de uma organização é, de certa forma, influente e importante para contribuir em diversas etapas e decisões que precisam ser tomadas para que a empresa possa caminhar conforme os objetivos e metas traçados.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo por base a importância do capital humano para conseguir alcançar os objetivos traçados nas organizações é crucial o papel da pessoa que está à frente da liderança um grupo de subordinados, podendo encontrar eles em diferentes tipos de organizações, sendo elas de pequeno, médio ou grande porte. Independente do tamanho da organização os conceitos e princípios de uma liderança é fundamental.

Visto o conceito de liderança e os quatros tipos distintos abordados por Araújo (2013), fica evidente que ela possui um papel importante para qualquer organização que esteja pautada em seguir um dos modelos e que cada característica apresentada vem para somar com resultados positivos para que a organização possa crescer e se manter competitiva no mercado em que está inserida.

#### REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de. *et al.* Preferência por tipos de liderança: **Um estudo em empresa sergipana do setor hoteleiro**. Revista: Estudos de Psicologia, 18(2), abril-junho/2013, 203-211 ISSN (versão eletrônica): 1678-4669;

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994;

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamaso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. *Rev. katálysis [online]*. 2007, vol.10, n.spe, pp. 37-45. ISSN 1982-0259;

MOTTA, Paulo Roberto. **A ciência e a arte de ser dirigente**. Rio de Janeiro: Editora Record, 1997;

NASCIMENTO, Estelina S. do; TEIXEIRA, Virgínia M. N. Redação técnico-científica e pesquisa bibliográfica: algumas reflexões, *Enfermagem Revista*, p. 213-228, 2012.

NONAKA, I.; TAKEUCHI H.. **Gestão do conhecimento**. Trad. Thorell A. 2008;

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo. **Profissão líder: Desafios e perspectivas**. São Paulo: Saraiva. 2006;