

JEFFERSON SALLIA RAMOS
JEFESISLAYNE DE OLIVEIRA RAMOS

LIDERANÇA: O PAPEL DE UM LIDER NAS ORGANIZAÇÕES

PORTO VELHO

2022

JEFFERSON SALDIA RAMOS
JEFESISLAYNE DE OLIVEIRA RAMOS

LIDERANÇA: O PAPEL DE UM LIDER NAS ORGANIZAÇÕES

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Nome do Orientador: Prof. Esp. Vinícius de Souza Santos.

PORTO VELHO

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

IFRO - CAMPUS PORTO VELHO ZONA NORTE

R1751 Ramos, Jefferson Saldia.

Liderança: o papel de um líder nas organizações / Jefferson Saldia Ramos; Jefesislayne de Oliveira Ramos. – Porto Velho, Rondônia, 2022.

16 f.: il.

Orientador: Prof. Vinícius de Souza Santos.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Tecnologia em Gestão Comercial na modalidade Educação à Distância - EAD).

1.Liderança. 2. Comportamento organizacional. 3.Motivação. I. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. II. Título.

CDD: 658.3

Bibliotecária Responsável: Gizele de Melo Viana CRB11/914

LIDERANÇA: O PAPEL DE UM LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

Jefferson Saldia Ramos¹
Jefesislayne de Oliveira Ramos²
Vinícius de Souza Santos³

Resumo

Este artigo trata-se de um tema que é muito importante no mundo corporativo. Nos cenários atuais demonstram que as organizações possuem a necessidade de buscar soluções para aumentar sua eficácia, e garantir bons resultados e sucesso em um mercado cada vez mais competitivo. A liderança como é uma ferramenta fundamental para o sucesso nas organizações. O artigo foi realizado através da revisão bibliográfica, com o objetivo de conhecer a liderança de uma forma mais ampla e ressaltar a importância de ser um bom líder e sabe fazer recrutar uma equipe de excelência. As organizações estão cada dia mais buscando pessoas capacitadas e preparadas para tal cargo, com isso as organizações buscam ajudar seus colaboradores com treinamentos, reuniões para cada dia de passa estarem mais preparados.

Palavras-chave: Liderança. Comportamento Organizacional. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas iniciou-se um movimento global para discutir o modelo de gestão adotado pelos governos, tendo como propósito mudanças no gerenciamento da administração pública, construindo gradativamente organizações mais estruturadas e voltadas para resultados. Em face destas mudanças as organizações tem buscado investir em capital intelectual, pois o mesmo é visto como bem precioso que representará melhoria de serviços prestados a sociedade (BARROS NETO; SILVA, 2014).

As organizações começaram a perceber que não é apenas um bom salário que motiva os colaboradores, mais também um bom local de trabalho, treinamentos na formação dos colaboradores capazes de maximizar todo o seu potencial de uma forma eficaz. As empresas não tem se preocupado com a capacitação dos colaboradores, com o passar dos anos foram percebendo a importância de ter colaboradores capacitados e passaram a valorizar o treinamento em nível operacional como recurso para a redução de erros e de custos de

¹ Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública EaD do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. E-mail: jheffersom@hotmail.com

² Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública EaD do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. E-mail: jeferamossilva18@gmail.com

³ Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto

Velho Zona Norte. E-mail: orientadortcc9.pvhzonanorte@ifro.edu.br

produção e, mais recentemente, têm passado a se preocupar com a capacitação do corpo gerencial.

Vale ressaltar que um liderado motivado entrega bons resultados se trabalhar com mais alegria e obtém crescimento pessoal e profissional e traz bons resultados não só para o colaborador, mas principalmente para empresa.

O presente trabalho foi realizado através da pesquisa bibliográfica e descritiva, com a finalidade de conhecer os principais valores que um líder deve apresentar ao liderar um grupo de pessoas com o propósito de motivar sua equipe a alcançar bons resultados para a organização/empresa.

O objetivo deste trabalho foi, portanto, entender através dos conceitos e perspectivas dos autores citados de que maneira um líder pode tornar-se eficaz a ponto de motivar sua equipe a querer segui-lo, sem ter que impor sua autoridade, e sim, por respeito e admiração.

O que se espera é que este estudo, apesar de ser restrito à pesquisa bibliográfica, possa contribuir para o surgimento de outros trabalhos sobre o tema, aprofundando-o de modo que este possa de fato revelar todo seu potencial como ferramenta para a administração/funcionalidade das organizações.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

2.1. O conceito de Liderança

Liderança é a capacidade que um profissional possui de conduzir um grupo de colaboradores, transformando-os em uma equipe que gera os resultados almejados pela organização. “Liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados para que contribuam da melhor forma com os objetivos do grupo ou da organização”. (Chiavenato, 2003, ([sem paginação]).

A liderança está diretamente relacionada na habilidade de motivar e inspirar pessoas de forma positiva. Essa motivação vem mais pelas atitudes e práticas do líder e da forma que ele lidera sua equipe se tornando assim um líder com excelência.

De acordo com Chiavenato (2003), a liderança é um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais e nas organizações. Pode-se definir liderança também, como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo

de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar.

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar. A liderança pode ser visualizada sob diversos ângulos. (CHIAVENATO, 2003, p.157).

Quadro I – John Adair (1973) relaciona as seguintes boas qualidades que um bom líder possui:

| | |
|--------------|--|
| Entusiasmo | De que as coisas sejam feitas, o que são capazes de comunicar às outras pessoas. |
| Confiança | Crença em si mesmo, o que novamente as pessoas podem sentir (mas não deve haver confiança exagerada, que leva à arrogância). |
| Firmeza | Flexível, audacioso e capaz de exigir padrões elevados, buscando o respeito, mas não necessariamente a popularidade. |
| Integridade | Ser verdadeiro consigo mesmo- integridade pessoal, retidão e honestidade que inspiram confiança. |
| Cordialidade | Nos relacionamentos pessoais, preocupando-se com as pessoas e sendo atencioso. |
| Humildade | Disposição de ouvir e assumir a culpa, não sendo arrogante nem autoritário. |
| Líder | Mostrar entusiasmo, apoiar as pessoas, reconhecer o esforço individual. |
| | Ouvir as ideias e os problemas das pessoas, praticar o que prega |
| | Encorajar o trabalho em equipe |
| | Encorajar efetivamente o retorno crítico |
| | Construir a formação do pessoal. |

Fonte: Michael Armstrong (2011, p. 33-34)

Esse quadro que foi traduzido ao longo dos anos nos representa as características que devem compor uma conduta de liderança frente a diversidade de relações existentes nas instituições que compõem a sociedade, para isso esses atributos são aprendidos e desenvolvidos ao passo em que a maturidade social se desenvolve, tendo envolvido outros fatores que contribuem para o distanciamento ou a aproximação dessas características.

2.1.1. ESTILOS DE LIDERANÇA.

Chiavenato (2003) enfatiza que, na prática, são utilizados três estilos de acordo com a situação, com as pessoas e com as tarefas a serem executadas. O estilo do líder dependerá de igual forma das características do grupo a ser liderado.

Bergamini (1997), na mesma linha, afirma que o líder deve utilizar os três estilos de liderança, Autocrática, democrática e Liberal de acordo com as pessoas, com a situação e com a tarefa a ser executada. O líder tanto manda cumprir ordens, como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão, como também sugere alguns subordinados a realizar algumas tarefas.

- Liderança Autocrática ou “liderança pelo comando”, Bateman e Snell (1998) afirmam que a importância central da liderança eficaz é o seu poder e o define como sendo a habilidade de influenciar outras pessoas. O líder autocrático é conhecido como “chefe” ele que supervisiona atividades de outras pessoas e que possui pessoas reportando-se a ele. Ele toma todas as decisões por conta própria ele evita buscar opiniões dos subordinados.
- A Liderança Democrática caracteriza-se pela participação e envolvimento dos colaboradores no processo de tomada de decisões, pela delegação da autoridade e pela decisão em conjunto da forma e dos métodos de trabalho. Esse estilo pode ser consultivo, quando o líder escuta as opiniões dos membros organizacionais, mas toma a decisão, e participativo, quando ele permite aos colaboradores participação no processo de tomada de decisão. (SOBRAL e PECCI, 2008).
- De acordo com Sobral e Peci (2008) o Estilo Liberal, evidencia-se pela total liberdade dada aos colaboradores para decidir e executar o trabalho da melhor forma possível. Cabe ao líder somente responder as dúvidas e disponibilizar os recursos necessários.

Bergamini (1997) ressalta ainda, que o grande desafio do líder é saber quando aplicar determinado processo, com quem e dentro de que circunstâncias e atividades a serem desenvolvidas.

2.2. CONCEITO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.

Comportamento Organizacional é uma forma de estudo e análise de condutas individual e coletivas de líderes e colaboradores e suas implicações no ambiente de trabalho.

Seu objetivo é garantir as condições necessárias para o andamento e desenvolvimento dos trabalhos, fazendo uso de técnicas para motivar e engajar as pessoas em prol de objetivos e resultados pré-determinados.

Segundo Bergue (2010), o comportamento organizacional pode ser conceituado como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas empresas. Para compreender melhor essa conduta dentro das organizações é necessária entender o comportamento individual, conhecendo os estímulos de cada pessoa.

Na opinião de Schermerhorn, Hunt e Osborn (2007), o comportamento organizacional é definido como um estudo de indivíduos e grupos em organizações, aplicado em qualquer ramo de atividade, ao qual auxilia na compreensão da atividade e expansão do sucesso na carreira profissional.

Para Stephen Robbins (2006, p.12) “o comportamento das pessoas em grupo é algo mais do que a soma de cada indivíduo agindo do seu próprio modo. E trata-se de um comportamento que é diferente daquele que apresentam quando estão sozinhas.” Por isso é importante levar em consideração que cada indivíduo apresenta sua característica pessoal e quando estão em grupo sofrem influências. Em uma organização, se um grupo apresentar menos desempenho ou alta rotatividade, por exemplo, o líder deve avaliar as dinâmicas de interação entre eles.

O comportamento organizacional, como área científica de pesquisa, tem alcançado progressos consideráveis, apesar de retrocessos ocasionais. Entretanto, líderes em geral reconhecem cada vez mais o valor dos recursos humanos e se esforçam para compreender melhor as pessoas e os papéis que elas desempenham em organizações complexas. (GRIFFIN e MOORHEAD, 2006).

Existem duas premissas que balizam o comportamento organizacional, ou seja, que devem estar presentes no comportamento e no dia a dia do colaborador e da empresa como um todo, contribuindo para que as atividades e os processos sejam realizados de forma satisfatória por todos. Confira quais são eles nas discussões produzidas nas outras seções.

2.2.1. ÉTICA

Toda e qualquer tipo de empresa possui um código de ética, que precisa ser seguido por todos os profissionais que dela fazem parte. Neste sentido, ter um comportamento

organizacional ético é seguir o que prega este código, ou seja, cumprir as regras, normas e padrões determinados pela organização, para que assim todos entendam quais são seus principais direitos e deveres dentro dos processos organizacionais.

Todos os profissionais tem que saber o que falar, quando falar e o momento certo de falar. Não pode contar segredos internos do trabalho ou espalhar documentos dos clientes ou de qualquer pessoa.

2.2.2. RESPONSABILIDADE

Das maiores às mais simples atitudes, ter responsabilidade no ambiente organizacional é quando o colaborador tem desenvolvida a consciência do que deve e precisa ser feito dentro da empresa.

Seja pagar alguma conta, limpar o escritório, o importante é saber que isso é responsabilidade dele, entre tantas outras, faz toda a diferença para os negócios e, principalmente, para todos aqueles que dele fazem parte.

2.3. MOTIVAÇÃO

De acordo com Maximiano (2000), a palavra motivação (derivada do latim *motivus*, *movere*, que significa mover) indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Portanto motivação pode ser definida como um motivo que leva à ação, é tudo aquilo que leva a pessoa a determinado comportamento. Desta forma, a motivação pode surgir como uma força que predispõe um indivíduo a agir de certa maneira para alcançar seu objetivo.

Uma equipe motivada é uma equipe que acredita na construção de uma rede com todas as pessoas que interatuam com a organização. É nas sucessivas comunidades (familiar, escolar, de redes sociais) que aprendemos. Nessas redes, recebemos apoio e orientação para crescer, compartilhando os mesmos valores e objetivos. Aquilo que realmente dá sentido ao ser humano não se encontra no tangível, no material, mas no intangível, nas ideias, nos valores, nas emoções. Ter uma equipe motivada faz todos acreditarem que o impossível é possível. No fim, todos ganham com isso. (REVISTA EXAME, 2014 [sem paginação])

De acordo com Bergamini (1997), a motivação garante grande variedade de formas comportamentais. A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. É dentro dessa

diversidade que se encontra a principal fonte de informações a respeito do comportamento motivacional.

Para Robbins (2010) um dos desafios mais importantes e abrangentes enfrentados pelas organizações hoje em dia é a adaptação às diferenças entre as pessoas. O termo utilizado para descrever esse desafio é diversidade da força de trabalho. Enquanto a globalização se concentra nas diferenças entre pessoas de diferentes países, a diversidade da força de trabalho focaliza as diferenças entre as pessoas em um determinado país.

A autora completa ainda, que o indivíduo está a todo o momento em busca de suprir suas necessidades e, uma vez alcançado seu objetivo, a atenção do mesmo volta-se para outros objetivos ou finalidades. Dessa forma, as pessoas já trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam determinado tipo de busca de objetivos. (BERGAMINI, 1997).

Isso mostra a importância de ser um gestor ou um líder com eficácia, quanto mais motiva o grupo, mas ele se desenvolve e cresce. Para Chiavenato (2005) apud Moreira (2010, p. 05):

[...] motivação é um aspecto cognitivo, ou seja, aquilo que as pessoas sabem sobre si mesmas e sobre o ambiente em que vivem bem como seus valores pessoais e necessidades. A motivação são fatores motivacionais que elevam a satisfação das pessoas.

O líder deve incentivar e dar condições para que as pessoas se tornem o melhor que podem ser (HUNTER, 2004, p.59).

As atitudes para liderar se resumem em: assumir o controle; gerenciar a energia; conectar-se com maestria; fazer acontecer e reinventar-se sempre. Barreto concorda que o sucesso acompanha um líder competente no gerenciamento de pessoas. Tanto ele quanto os autores da universidade espanhola apóiam a necessidade de estar perto das pessoas para liderá-las, o chamado *by walking around*. Isso significa que o gestor deve acompanhar a equipe de perto, investindo parte de seu tempo para estar com os demais colaboradores, em vez de se concentrar no trabalho apenas dentro do escritório.” (Revista Melhor, 2013, p. 26).

De acordo com Robbins (2010) apesar de as pressões competitivas na maioria das organizações estarem mais fortes do que nunca, algumas delas estão tentando obter uma vantagem competitiva ao promover um ambiente positivo.

Por fim a motivação dentro de um ambiente organizacional não é uma função exclusivamente gerencial, e sim uma força intrínseca e que o nível de motivação varia entre as pessoas e dentro de uma mesma pessoa através do tempo, além das diferenças individuais, existem as variações no mesmo indivíduo em função do momento e da situação.

Moreira (2010) destaca que a preocupação das empresas com a motivação dos seus colaboradores é grande, mas não simplesmente porque ela se preocupa com o bem-estar deles, mas principalmente porque a motivação é um fator que influencia diretamente a produtividade e, conseqüentemente o lucro. À frente disso está o líder, seja ele um gerente, um supervisor, um coordenador, enfim, seja qual for o cargo de liderança que ele ocupar.

O seu papel é o de manter a motivação dos liderados, e ainda assim, manter-se motivado, porque segundo Marins Filho (2009) o líder que não consegue se auto motivar não tem a menor chance de ser capaz de motivar os outros. Essa é a árdua tarefa do líder: motivar e manter-se motivado.

Um plano de dez etapas para cultivar as técnicas de liderança

- 1) Entenda o que se entende por liderança.
- 2) Distinga os diferentes estilos de liderança existentes.
- 3) Avalie o que acredita ser seu estilo de liderança fundamental.
- 4) Peça que as pessoas, colegas e até mesmo os integrantes de sua equipe fiquem o que pensam sobre seu estilo de liderança e até que ponto ele funciona.
- 5) À luz dessas informações, considere o que precisa fazer e pode fazer para modificar seu estilo, tendo em mente que precisa continuar sendo a mesma pessoa. Em outras palavras, seu estilo precisa ser sempre natural.
- 6) Pense em situações e problemas típicos com que você se depara como líder. Seu estilo de liderança, modificado quando necessário, é adequado para eles? Se não, você é capaz de pensar em alguma dessas situações em que poderia ser melhor um estilo diferente? Nesse caso, pense na precisa fazer para tornar seu estilo mais maleável o necessário, mas sem parecer à sua equipe como incoerente.

7) Examine as diversas explicações existentes sobre as qualidades que fazem um bom líder e avalie seu próprio desempenho usando a lista de itens a serem verificados apresentada a seguir. Defina o que precisa fazer- o que pode fazer- em relação a esses pontos fracos.

8) Observe ou reflita sobre os outros gerentes com quem trabalhou.

9) Analise cada um deles em termos das qualidades apresentadas na lista a seguir.

10) Pense sobre o que pode aprender com eles em relação a comportamentos de liderança eficazes. De acordo com isso, avalie em que medida pode modificar seus próprios comportamentos de liderança.

Desta forma pensar os perfis que impactam na construção de uma liderança é estar sempre sendo confrontado por meio das muitas epistemologias geradas nos contextos de sociabilidade inserida, desta forma temos os seguintes formatos de liderança:

| AUTOCRÁTICA | DEMOCRÁTICA | LIBERAL (LAISSEZ-FAIRE) |
|---|--|---|
| • O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo. | • As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder. | • Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder |
| • O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, cada uma por vez, à medida que se tornam necessárias e de modo imprevisível o grupo. | • O grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo, solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, passando este a sugerir alternativas para o grupo escolher, sugerindo novas perspectivas com debates. | • A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem. |
| • O líder determina a tarefa que cada um deve executar e qual é o seu companheiro de trabalho. | • A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolher os seus companheiros de trabalho. | • Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha dos companheiros ficam totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder. |
| • O líder é dominador e "pessoal" nos elogios e nas críticas ao | • O líder procura ser um membro normal do grupo. O | • O líder não tenta avaliar ou regular o curso dos |

| | | |
|-------------------------|--|---|
| trabalho de cada membro | líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios. | acontecimentos. O líder só comenta as atividades dos membros quando perguntado. |
|-------------------------|--|---|

Fonte: Chiavenato (2007, p. 309).

Liderança é, portanto, o processo de influenciar pessoas no sentido de que estas ajam em prol dos objetivos da organização. Os líderes ele define as tarefas, ajuda a realizar as tarefas e mantém as relações eficazmente.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se traduz em estudos com abordagens qualitativas, em que os referenciais utilizados são pautados em uma perspectiva de análise e discussões pelos procedimentos de revisão bibliográfica, com características de natureza básica, e análise de dados pautados na perspectiva crítica em que a sociedade contemporânea se ancora. Em alguns momentos este estudo também se encontra nas abordagens de etnografia social, uma vez que essas discussões estarão sempre produzindo em nossos perfis o movimento de reflexão acerca dos papéis que se estabelecem frente a essas relações na nossa vida social, ou seja, é uma pesquisa que extrapola os limites do escrito e se estende ao real com potencializações de discussões sociais, políticas, e econômicas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

O estudo foi desenvolvido como parte do trabalho de conclusão do curso de Graduação de Gestão Pública ministrado pelo IFRO (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia).

Para que os objetivos anteriormente citados fossem alcançados, optou-se pela realização de uma pesquisa bibliográfica descritiva em artigos, livros, sites, revistas, jornais entre outros. A partir do material levantado, foi compilada uma fundamentação teórica sobre o tema liderança.

A discussão sobre o tema liderança está em alta, independente do espaço no qual se está inserido. Com frequência, é um assunto que contempla desde o contexto organizacional, acadêmico e até mesmo pessoal.

A liderança pode levar os seguidores a níveis superiores de consciência, como liberdade e autorrealização (Bennis; Nanus, 1988, p.183). De acordo com a autor um líder deve passar para seus colaboradores a autoconfiança e autonomia para que todos tenham motivação suficiente e que isso possa refletir em benefício no ambiente de trabalho.

Um dos aspectos a ser ponderado é que o significado da liderança vai além de uma boa administração. Também não se trata de um conceito que deve ser confundido com posições de cargos, como gerente e/ou chefe.

Diante da diversidade conceitual apresentada sobre o tema liderança dentro do referencial teórico levantado, é possível concluir que no momento atual os profissionais passaram a assumir diversos papéis dentro das organizações e que para alcançar esse sucesso, é preciso que toda a equipe esteja engajada para o alcance dos objetivos, não sendo evidenciados traços de um perfil de liderança mais individual e pouco flexível.

E para ter colaboradores eficaz e preciso ter preparação, como cursos, palestras, reuniões entre outros meios tudo isso para que a equipe sabe o que fazer e como fazer. O líder vai ter o papel fundamental de liderar a equipe e ajudar cada um dos integrantes para que não só ele cresça, mas a equipe, pois quando todos estão preparados a empresa cresce e com isso acaba gerando mais empregos e capacitando mais pessoas.

A liderança é constituída por líderes que motivam seus subordinados dentro de organizações, sujeito as normas e regras do ambiente que influencia seus liderados, portando a liderança é necessária desde que tenha um líder que tenha competência e conhecimentos, pois nem sempre uma empresa consegue ter um líder de sucesso.

Contudo, a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum. (HUNTER,2004, p 25)

5 CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na realização deste trabalho apresentou definições e conceitos sobre liderança e liderança e liderança eficaz, demonstrou que este é um tema que está em constante estudo e que não há uma fórmula ideal para torna-se um líder eficaz.

Um ponto crucial para ser um líder eficaz é a parceria que o líder tem com sua equipe e a forma de manter a sua equipe unida, e saber que nem sempre o que tem mais estudo é o mais preparado, tem que saber preparar e treinar sua equipe e diferenciar o certo do errado.

Profissionais despreparados podem contribuir de maneira negativa, fazendo com que os liderados assumam uma posição de desmotivação e de pouco engajamento para o alcance dos resultados. Podemos pontuar que para uma atuação mais efetiva destes profissionais a sua capacidade de compreender o ambiente no qual ele está inserido e as condições e características do negócio, sejam também aspectos essenciais bem como sua capacidade de aprender e interpretar os estímulos internos e externos do ambiente.

O líder tem que ser motivador, entusiasmado, confiante, firme, e ser humilde sempre estar de preparando, pois é ele que vai auxiliar sua equipe, tentar resolver os problemas da organização da melhor maneira possível,

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BENIS, Warren. A nova liderança In: JÚLIO, Carlos Alberto. **Liderança e gestão de pessoas: autores e conceitos imprescindíveis**. São Paulo: Publifolha, 2002.

BLACKABY, Henry; BLACKABY Richard. **Liderança Espiritual**. São Paulo, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 1 ed. Elsevier, 2001.

DUCKER, Peter. **Liderança para Século XXI**. Futura. São Paulo. 2000.

ÉPOCA. **Negócios** – editora Globo –SP 2012

GONÇALVES, Albírio – **Liderança**.

JORDÃO, Sonia. **Liderando em tempos de mudança**. Artigo. 2008.

HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo**. 13 ed. Sextante. Rio de Janeiro, 2004.

MAXWELL, John C – **O livro de ouro de liderança** 2 ed. Thomas Nelson Brasil. 2011.

Armstrong, Michael- **O livro Gerente Eficaz** 1 ed.2011 Pagina 38 e 39

SENGE, Peter M. **A Quinta Disciplina**. 26. Ed. Rio de Janeiro. BestSeller. 2010.

P.K.D. Lee. **Liderando com Excelência**. Socep. São Paulo. 2001.

LOPES, Tomás de V. Monteiro. **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCHETTI, Sérgio Henrique. **A Organização de aprendizagem: a mudança e os líderes transformacionais**. Revista: Novas Fronteiras, TED, Rio de Janeiro, p. 18-16, jun.1997.

BERGUE, S. T.. **Comportamento organizacional**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

SCHERMERHORN JUNIOR, J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N.. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2007.

REVISTA MELHOR GESTÃO DE PESSOAS, Ano 21, nº 313, dezembro, 2013

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.