

Benê

28/06/ 2017

Empreendedorismo

Leia o texto abaixo com atenção e respondas as questões colocadas abaixo e que têm relação com o conteúdo trabalhado em sala e com as atividades feitas em casa.

**TEXTO 1**

**O líder empreendedor e a liderança situacional**

Alice Ferruccio, D.Sc.

 O líder empreendedor assume riscos calculados; gosta de trabalhar com pessoas e acompanha as mudanças tecnológicas que aparecem em uma velocidade estonteante, assim como desenvolve sua competência técnica para formular conhecimentos necessários e imprescindíveis que suportem as decisões estratégicas que ele terá que tomar diariamente.

 Um líder, para exercer sua liderança necessita de poder e autoridade. Necessita principalmente desenvolver a capacidade de saber se comunicar com sua equipe de trabalho. Liderança sempre foi um tema estudado por muitos cientistas sociais e psicólogos, pois é uma importante característica presente dentro dos grupos e particularmente dentro das organizações. A infinidade de teorias sobre esse tema pode, de certa maneira, esclarecer muitos pontos, porém, pode também, dificultar a escolha de um modelo mais adequado.

 O líder convive todos os dias com a diversidade e complexidade dos sistemas. Nestes sistemas processos, tecnologia e pessoas se misturam. Em um ambiente de profundas mudanças o líder precisa ser empreendedor e facilitador de processos além de aliar as necessidades da empresa e as necessidades individuais de seus colaboradores.

 A definição de liderança também sofreu algumas modificações ao longo dos anos. A mais difundida diz que liderança é um processo de influenciar as atividades de um grupo organizado com relação aos seus esforços em relação ao estabelecimento de objetivos e ao esforço para atingi-los.

 Atualmente, a liderança passou a ser vista mais como um “ato simbólico”, em que o líder toma para si a responsabilidade de identificar e desenvolver para os seus subordinados um senso do que é importante - definindo a realidade organizacional. Essa segunda definição é mais fluida que a primeira. Nela, o papel do líder é promover valores que resultarão em um significado comum para o grupo/organização sobre a natureza do negócio. Teoria da Liderança Situacional, defendida por Hersey & Blanchard (1977) afirma que o líder deve considerar a maturidade dos seus funcionários, o contexto e a tarefa que eles estão desempenhando. Ao mesmo tempo, deve mudar o seu perfil de mais autocrático a mais liberal se adaptando a situação mais adequada de liderança.

Pode-se descrever quatro tipos básicos de liderança:

**Liderança Autocrática**: é o líder quem determina as ideias e o que será executado pelo grupo, e isso implica na obediência por parte dos demais.

**Liderança Democrática**: nesse estilo de liderança, o grupo é considerado o centro das decisões, não tão somente a pessoa do líder. Isso não significa que, na liderança democrática, o papel do líder perca sua importância, pois é exatamente aí que a mesma fica bem caracterizada, distinguindo-se das funções de simples chefia e ganhando um sentido mais profundo.

**Liderança Liberal**: é aquela em que o líder funciona apenas como agente de informação, reduzindo sua importância na atividade de grupo e obtendo o mínimo de controle; o líder estimula a iniciativa e a criatividade, atuando como facilitador do processo.

**Liderança Situacional**: a ideia de liderança situacional parte do princípio de que o estilo de liderança a ser utilizado deve depender mais da situação do que da personalidade do líder.

 Há pelo menos cinco problemas básicos que os gestores enfrentam: **identificar quem é líder; saber qual é o objetivo da liderança; qual o contexto cultural que envolve a liderança; qual a tarefa a ser realizada e qual a fase evolutiva do líder e dos subordinados**. Estes cinco problemas precisam ser solucionados para que a liderança obtenha um bom diagnóstico e possa ter bons resultados.

 A forma como os objetivos são passados para as pessoas pode influenciar a maneira como elas executam as suas atividades e consequentemente afetar o significado que o trabalho tem para elas. A clareza dos objetivos faz com que as pessoas se sintam mais orientadas e seguras com relação ao papel que terão que desempenhar nos planos e aspirações da organização.

 Quando os líderes das empresas iniciarem seus processos de mudança, devem envolver as pessoas para que as mesmas se sintam participantes do processos e essa aproximação poderá facilitar a comunicação entre os diferentes níveis. A aproximação é feita através da formação de times e a comunicação dos objetivos organizacionais de forma clara.

 Entre as habilidades humanas necessárias para um bom líder, destaca-se a capacidade de ser um líder empreendedor, que facilita o processo de mudança e o trabalho da sua equipe. O papel do líder empreendedor como facilitador, é mobilizar-se de forma efetiva, como um propulsor de mudanças, de resultados e de satisfações.

 Há várias competências que precisam ser desenvolvidas: ter visão de futuro; catalisar as soluções dentro e fora da empresa; transformar dados em informações; distribuí-las adequadamente e com rapidez para toda a equipe e para a empresa; avaliar os processos e inovar; usar e criar novas tecnologias; ser capaz de perceber e atender às necessidades da equipe, da empresa e do mercado; identificar tendências; valorizar as pessoas e os seus talentos e gerir projetos e promover mudanças.

 Este perfil é totalmente diferente do líder do século passado que impunha os objetivos sem a participação das pessoas. Sua liderança tem que ser visionária e ao mesmo tempo capaz de formular estratégias para materializar, junto com a equipe que ele foi capaz de formar e capacitar, a visão de futuro estabelecida de forma participativa. Verá que o sucesso também está no fato de se ter uma equipe com formação coesa, preparada e envolvida com diretrizes bem definidas. Saberá identificar novas oportunidades, internamente, para fazer a estratégia se materializar dentro da visão de futuro e que não adianta determinar nada se as pessoas que serão impactadas não estiverem se sentindo envolvidas no processo. Seria como perguntar para todos: onde queremos chegar e fazer com que todos, de maneira organizada, desenhem o caminho.

 Outro ponto é a questão da comunicação entre os liderados e o líder. Saber se comunicar com sua equipe é importante para o bom processo de gestão. Independentemente da postura do líder o “feedback” é essencial ao aprendizado. O líder do mais autocrático ao mais liberal poderão errar se deixarem de construir um canal direto e aberto para a comunicação entre as partes. Dessa forma, estimular uma cultura empresarial que valorize o “feedback” se torna decisivo para eliminar as restrições que impedem o crescimento dos trabalhadores e, por conseguinte, da empresa.

 Um líder empreendedor tem uma visão mais crítica e reivindicativa perante as atitudes e ações que deve desempenhar, devendo saber ajudar cada membro da equipe a ajustar o seu comportamento para o alcance das metas e a encontrar a sua satisfação pessoal nesta trajetória. Enquanto líder terá que basear a sua gestão na confiança, na valorização das pessoas, na sinergia, na cooperação e em um processo de comprometimento e de envolvimento mental constante e negociado.

 A liderança empreendedora deve ser levada em consideração para a eficácia das organizações, uma vez que pode ser um fator que influência na motivação e no comportamento do grupo de trabalho.

Referências

 HERSEY, P. & BLANCHARD, K. Psicologia para Administradores de Empresas. São Paulo:EPU, 2ª ed, 1977.

 MUCHINSKY, Paul M. Psicologia Organizacional. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

http://aliceferruccio.blogspot.com.br/2007/03/o-lder-empreendedor-e-liderana.html

**TEXTO 2**

###

###

Quando falamos dos principais tipos de líder, podemos dizer, sem errar, que ser líder é um mistério para algumas pessoas, porém, um terreno claro e fácil de caminhar para outras. O fato é que uns se desenvolvem com essa característica latente, enquanto outros crescem sendo reprimidos para esse tipo de personalidade. Mas, dentre todas as constatações, a mais contundente é que existem vários tipos de liderança e que você pode desenvolver aquela que está mais alinhada com suas características pessoais, com base nisso conhecemos distintos perfis de equipes e empresas, trabalhando cada uma no seu método e com uma abordagem diferenciada.

**6 PRINCIPAIS TIPOS DE LÍDER**

**1. O LÍDER AUTORITÁRIO**

Esse é mais conhecido como big boss. Ele manda e desmanda e não interessa a ninguém. Costuma tomar suas decisões com base no que ele mesmo acha e não se importa com a opinião dos outros ou de mero colaboradores, afinal, o chefe é ele. Geralmente faz com que os funcionários o temam, mas também não o respeitem, pois pelas costas do chefe falam mal. É um tipo de líder que está em desuso nas mais novas companhias, principalmente pela falta de funcionalidade que existe em sua personalidade.

**2. O LÍDER CARISMÁTICO**

Esse tipo de liderança é muito comum em empresas que conseguem chegar ao sucesso ou que possuem funcionários fiéis. Por quê? Porque o carisma do chefão faz com que os colaboradores se tornem profissionais apaixonados pelo dia a dia da empresa. Com o seu carisma, o líder consegue trazer mais motivação para o dia a dia, mesmo que isso aconteça de forma indireta.

Também faz com que os profissionais se sintam mais abertos a se relacionar entre si e também com o próprio chefe. O carisma é uma das características mais importantes para um líder.

**3. O LÍDER QUE MOTIVA**

Esse é o tipo de líder que deixa a desejar um pouco no quesito técnico e digamos que ele não é uma pessoa tão racional assim, embora isso não o impeça de conduzir uma equipe em direção ao sucesso. Sua especialidade é motivar a todos ao seu redor, fazendo com que cada subordinado se doe ao máximo, com todos juntos nessa atmosfera, trazendo resultados que seriam inimagináveis para uma equipe limitada. O líder motivador pode ser encontrado no filme O Lobo de Wall Street, que não é um primor de ética e moral, mas trabalha muito nesse quesito importantíssimo que é a motivação.

**4. O LÍDER ESPECIALISTA**

O líder especialista é aquele cara que chegou até tal posição não por sua capacidade de se relacionar com as pessoas, não pela sua (falta) de habilidade em influenciar os profissionais ao seu redor ou qualquer outra coisa do tipo. Ele chegou ali porque é um verdadeiro especialista na área e o seu conhecimento servirá para ajudar toda a sua equipe. Geralmente este líder consegue auxiliar os seus subordinados sempre nas questões relacionadas à execução dos trabalhos, porém, costuma pecar ao lidar com os demais funcionários. Portanto, é relevante a necessidade deste tipo de líder trabalhar as suas relações interpessoais.

**5. LÍDER LIBERAL**

Pense no conceito de liberalismo. Diversidade, liberdade e pouca intervenção do estado. Trazendo isso para o âmbito empresarial, temos um líder que dá total espaço para os seus colaboradores, permitindo que eles se sintam à vontade para criar, para desenvolver e para ter ideias inovadoras. Essa característica de liderança é sempre bem-vinda quando a equipe é madura e, claramente, não precisa mais de um tutor batendo em cima a todo instante. Quando os profissionais já trabalham há bastante tempo juntos, pode ser uma boa pedida, mas que pode acabar se encaminhando para um lado mais negativo, caso não haja cuidado e um mínimo de orientação.

**6. LIDERANÇA DEMOCRÁTICA**

É quando o líder acha importante a participação de todos os seus colaboradores na tomada de decisões. Ele não é um autocrático, autoritário, mas também não é tão liberal ao ponto de deixar a própria equipe tomar as suas decisões. Ele oferta as possibilidades e deixa todo o pessoal votar, para que, enfim, a decisão seja tomada.

Costuma ser uma maneira mais apropriada para implantar no dia a dia da empresa, fazendo com que todos os profissionais se sintam importantes e incluídos no futuro da empresa. Ótimo para gerar motivação.

**O LÍDER COACH**

Além dos 6 perfis de líderes apresentados, eu gostaria de tratar sobre um perfil de que considero bem completo e necessário nas organizações nos dias atuais: o líder coach! Mas, o que o distingue dos demais? O líder coach é alguém que alia liderança com os princípios e técnicas de Coaching. O gestor que sabe se automotivar, que tem suas metas muito bem claras e definidas, onde todas as suas ações possuem propósitos delineados e está pronto para lidar com os diferentes obstáculos que surgirem no seu cotidiano profissional. O líder coach além de se automotivar, sabe aproveitar o melhor que cada colaborador tem a oferecer e os auxilia no desenvolvimento de suas limitações, fazendo com que toda a equipe trabalhe de maneira sinérgica, e a empresa alcance resultados extraordinários!

(http://www.jrmcoaching.com.br/blog/os-6-principais-tipos-de-lider/)

1. Explique porque se tem vários tipos de líderes.
2. Em qual tipo de líder você se classificaria? Justifique sua resposta.
3. Cite 2 exemplos de cada um dos tipos de líderes.
4. Explique a frase abaixo:

“[...] Atualmente, a liderança passou a ser vista mais como um “ato simbólico” [...]”