

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADES DE LÍDER ORGANIZACIONAL

¹Andrea Cristina Munareto, ² Antonia Maria Gimenes

RESUMO

Este artigo esclarecerá aos leitores os pontos positivos e negativos que um líder possui em seu caráter e conseqüentemente resulta na personalidade, de maneira que, é o cartão de visita onde pode vender sua imagem aos empresários que estão a procura de profissionais que façam não só o seu trabalho mais sim, tenha um diferencial e colabore com o crescimento e sucesso na empresa onde trabalha. Com base em pesquisas bibliográficas para elaboração deste artigo, serão apresentadas as principais e as diferentes características existentes de personalidade de líder empresarial. Imagina-se que, para permanecer com bom convívio e saber ter flexibilidade ao trabalhar numa empresa com diversas pessoas de diferentes hábitos no agir, pensar e trabalhar, o líder deve aos poucos impor as regras e delegar as tarefas com ordem e no tempo devido, não criar barreiras ou mostrar em atitudes ou palavras de ordem grosseira que o líder é quem manda e que não existe diálogo nem sugestões, mais sim, para ter sucesso em sua liderança deve-se, demonstrar amor, responsabilidade e autocontrole pelo seu cargo e aos liderados, sendo assim, certamente com sua experiência e confiança, cria-se um clima favorável onde à equipe possa desempenhar suas atividades com qualidade e satisfação. Foi aplicado um questionário diretamente para o recurso humano em algumas empresas de Londrina-PR, para detectar se a realidade e os livros apontam o mesmo resultado na prática atualmente.

Palavras chaves: Líder, personalidade, empresa, características.

ABSTRACT

This article will clarify for readers the strengths and weaknesses that a leader has on his character and ultimately result in personality, so is the business card where you can sell your image to entrepreneurs who are looking for professionals who do not only their work more so, has a differential and collaborate with the growth and success in the company where he works. Based on literature searches for the preparation of this article analyzes the main characteristics and the different personality of existing business leader. Imagine that, to stay with good relationship and know have the flexibility to work for a company with several people of different habits of acting, thinking and working, the leader should gradually impose rules and delegate tasks with order and on time, not create barriers or display attitudes or coarse slogans that the leader is the boss and there is no dialogue or suggestions, but rather, to succeed in their leadership is, show love, responsibility and self control by its position and led to, so surely his experience and confidence, it creates a climate where the team can perform their activities with quality and satisfaction. A questionnaire was applied directly to human resource firms in some of Londrina-PR, to detect if the reality and the books show the same result in practice today.

Keyword: Leader, Personality, company, characteristics.

¹MUNARETO Andrea Cristina, Bacharel em Secretariado Executivo, pela FACULDADE UNIFIL e Pós Graduando em Gestão de Pessoas, pela FACULDADE INESUL. E-mail: matsudeia@hotmail.com

²GIMENES, Antonia Maria Especialista em Administração de Empresas. Consultora, Palestrante e Professora do Instituto de Ensino Superior de Londrina - FACULDADE INESUL e de Cursos Técnicos. E-mail:gmariamc@yahoo.com.br.

INTRODUÇÃO

O presente artigo trata sobre um assunto delicado e complexo que são perfis existentes de personalidade de líder, característica muito importante nos seres humanos, pois, é o que determina para que muitas portas se abram para o mercado de trabalho.

Por meio de referências bibliográficas de livros e internet, com o tipo de metodologia exploratória, ou seja, com pesquisas de campo, o artigo trata sobre, perfis de personalidade de líder organizacional.

Investigar se as personalidades do dono da empresa interferem na contratação dos líderes, verificar se, quando selecionado os profissionais com a mesma personalidade dos sócios, possa haver uma identificação e melhor convívio no ambiente de trabalho. Quais os critérios que as empresas normalmente traçam, para conseguir contratar o perfil profissiográfico desejado pela organização.

Assunto delicado, porém, os profissionais que se classificam líderes possuem características próprias de personalidade por meio de diferentes maneiras de educação recebidas quando crianças e alterações conforme suas atividades ao decorrer dos anos e convivência com determinados tipos de pessoas em sua vida, porém os líderes num geral devem apresentar pontos semelhantes para garantir sua base de profissional capaz para liderar demais pessoas, como: autocontrole, cautela, responsabilidade, experiência no perfil exigido e outros exemplos que são necessários e básicos para competir no mercado onde as empresas necessitam de um profissional capaz e que faça a diferença no setor que lhe fora confiado para trabalhar.

Este artigo mostra quais são os tipos de liderança mais citados em bibliografias, conforme alterações de ambiente, pressão de pessoas e serviços, além de haver diversas culturas organizacionais e diferentes personalidades de sócios que determinam quais as características exatas que serve para aplicar seus conhecimentos naquele momento para aquele setor.

Segundo pesquisas com diversos autores, ao identificar a necessidade de contratar um líder para acrescentar experiências novas e soluções viáveis num determinado setor é analisado vários fatores, como: idade, sexo, experiência profissional, nível de escolaridade e a personalidade que o mesmo tem ao trabalhar com diferentes perfis de colaboradores, situações delicadas e muitas vezes ameaçadoras, onde passa por risco de serviço ou perda de funcionário e todas as demais presentes maneiras de pontos positivos e negativos que um líder

enfrenta ao se dedicar e expor seu trabalho, pois, almeja-se individualmente e para a empresa crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho.

O objetivo geral deste artigo é mostrar quais os tipos de personalidades existentes na teoria e verificar na prática, se todos estes citados existem realmente e se são aceitos e respeitados pela empresa, de maneira que, algumas personalidades são de difícil convivência ao adaptar-se com demais pessoas, outro fator interessante é saber se há influência na cultura da empresa quando passa por processo de contratação de líder organizacional.

Após a apresentação da fundamentação teórica do artigo, serão expostos os resultados obtidos de uma pesquisa de campo feita na cidade de Londrina-PR, onde foi elaborado um questionário onde o assunto trata sobre características de perfil de líder organizacional, com esta pesquisa, sanarão algumas, curiosidades, fatos interessantes que as diferentes empresas determinam e priorizam em uma decisão ao recrutar um profissional para liderar um setor, os argumentos dados pela direção da organização muitas vezes, são manifestos com intuito de apostar a pessoa adequada conforme o ambiente e cultura da empresa.

Para melhor compreensão do presente artigo está subdividido pelas seguintes partes como: referencial teórico, resultados e análises de pesquisa e considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Tipos de Personalidades de Líder

A personalidade de uma pessoa leva há muitas situações e conseqüências favoráveis e desfavoráveis tanto no ambiente de trabalho quanto em sua vida pessoal, pois a personalidade em determinadas ocasiões posiciona, pontua e até elimina candidatos e profissionais já no ambiente de trabalho se não aparentar boas qualidades e habilidades para entrar e fazer parte do quadro de colaboradores.

Personalidade refere-se aos padrões de comportamento persistente e duráveis de um indivíduo expressados numa grande variedade de situações. Sua personalidade é a combinação de atributos, traços e características que fazem a você um indivíduo singular. Sua maneira de andar, de falar, sua aparência, conversa, criatividade e características contribuem para sua personalidade, a personalidade pode, portanto, ser visto como a essência de que somos. (DUBRIN, 2003 p. 61)

Existem empresas que sente a necessidade de adaptar um líder no setor com maior número de pessoas a serem supervisionados ou, em um grau de urgência de mão de obra, prestação de serviço ou outras atividades que apontam extrema cautela e ordem para liberação e melhor desempenho na qualidade dos serviços.

Alguns perfis de líder predominante: A liderança Coercitiva emprega o poder de coerção e de posição, criando uma relação assimétrica entre líder e liderados, pressionando esses últimos a aceitarem suas diretivas sob pena de punição, perda ou sofrimento. A liderança Controladora, limita seus atos influenciando aqueles sobre quem tem autoridade formal pressionando, comandando e distribuindo recompensas. Liderança Integradora, respeita o indivíduo como indivíduo, integra as pessoas no grupo e enfatiza a colaboração e o respeito. (KRAUSZ, 2005 p.66)

Ao engajar um líder para determinado setor de uma empresa, procura analisar-se um conjunto de vertentes, como: qual atividade da empresa, como é a personalidade dos sócios, como são os liderados da sujeita empresa, de maneira que, são existentes os traços específicos, conforme a necessidade e solicitação do cargo procurado.

Existem três tipos de líderes: Os Autocráticos sua principal característica é a de que o líder é quem toma decisão e impõe as ordens aos subordinados. O líder Liberal se omite e não se impõe enquanto os subordinados se tornam os donos da situação, não há controle sobre seu trabalho. O líder Democrático é o que fica no meio termo entre a autocracia e o liberal, o assunto é debatido com os subordinados que fazem sugestões. (MARQUES, 2004 p. 21, 22)

Ao selecionar um líder com características que aos olhos de um colaborador seja um líder liberal ou até mesmo democrático, pode haver certo preconceito e até mesmo uma impressão de falta de experiência, pois, não demonstra muitas vezes uma autoridade superior como lhe é dada, porém quando feita a contratação do líder foi analisada que pelas diversas personalidades apresentadas na empresa será necessário a contratação de um profissional capaz porém, com posição neutra ou até mesmo mais cautelosa para saber trabalhar com determinadas pessoas que necessitam de uma diferenciação no tratamento para ter sucesso entre eles e um bom desenvolvimento e andamento nas atividades determinadas.

Porém quando contratado um líder Autocrata, a empresa tem visão ampla que no determinado setor é preciso de um profissional com as características de controle sobre a situação, pulso firme e suficiência para dominar as pessoas e atividades que lhe são confiadas, muitas às vezes pode haver conflito e dificuldades no início, porém ao longo dos dias e do bom andamento, o líder pode ganhar confiança e prestígio de seus liderados.

Há exceções, pois, não são todas as empresas que avaliam e analisam as descrições necessárias para a melhor contratação entre líder e liderado, como em alguns casos são existentes organizações que não possui ou não trabalharam o lado de se aprofundarem e conhecerem as personalidades de seus colaboradores e manter cautela no convívio para ser sempre um ambiente agradável nas muitas horas trabalhadas.

A personalidade constitui uma base importante para a liderança. Se não houver facilidade no tratamento com as pessoas, de nada valem a posição hierárquica e a

competência profissional. Convém lembrar que liderar é influenciar o comportamento das pessoas. (MARQUES, 2004 p. 26)

Líder normalmente deve ser aquele profissional, com mais experiência, com comportamentos de autocontrole, de saber contornar situações difíceis ou que exijam certo pulso para tomada de decisão, não é perfeito, porém para seus liderados tem visão muitas vezes como fonte de exemplo e até mesmo inspiração para o crescimento profissional.

A liderança, transformacional refere-se ao processo de empenho dos subordinados ou seguidores no alcance dos objetivos organizacionais. O carisma é uma das dimensões consideradas como necessárias, mas não suficientes para que ocorra um processo de liderança transformacional. O líder necessita tanto de uma visão como de uma capacidade de comunicar e fazer cumprir. A liderança transacional esta centrada no fazer coisas e baseia-se na relação com os subordinados. O mesmo autor define como os diferentes tipos de líderes realizam seu papel como mediador das informações dentro das organizações. (AFFONSO, 2006, p. 8)

De acordo com o mesmo autor, ele enfatiza que os líderes possuem mais quatro estilos citados abaixo.

- a) O líder diretivo define normalmente: o que, quando, onde e como da execução de uma tarefa. Definir/ supervisionar e controlar.
- b) O líder orientador: ele vende a idéia: vender, explicar, classificar, persuadir e questionar.
- c) O líder participativo compartilha a decisão com o liderado: participar, encorajar, colaborar, comprometer e compartilhar.
- d) O líder delegador: deixa as decisões para o liderado: delegar, observar, monitorar e ouvir.

Verifica-se que existem várias características de líderes e a cada um é defendido um ponto principal em sua maneira de comandar pessoas e situações, imaginando se que todas são positivas em diferentes situações e aplicações, para cada caso a um comportamento e uma atitude a ser tomada com precisão verificando os benefícios que somará para o crescimento setorial e generalizado organizacional.

Conforme as idéias de Maxwell, 2007 (p. 231), há cinco níveis de liderança:

- a) Personalidade Respeito: as pessoas seguem você em razão de quem é e do que representa.
- b) Desenvolvimento Pessoal: as pessoas seguem você daquilo que fez por elas.
- c) Produção: as pessoas seguem você em razão daquilo que fez pela organização
- d) Permissão: as pessoas seguem você porque querem.
- e) Posição: as pessoas seguem você porque tem de fazê-lo.

Destacam-se vários perfis de personalidades de líderes, há muitas características de colaboradores que influencia tanto na produtividade e andamento dos serviços quanto no

clima setorial de uma empresa, de maneira que o líder adquiriu-se a cada dia o desejo de se envolver com a equipe, respeitando as idéias, posições, mutuamente o relacionamento tende a caminhar rumo de um comprometimento e satisfação ao efetuar e seguir ordens de um líder eficiente ao delegar tarefas e sentir se não obrigado por trabalhar naquela organização somente na troca de produção e salário, mais prazer ao prestar bons serviços e ao concluir observar resultados positivos de crescimentos e sucesso tanto individual como em equipe.

Maxwell, 2007 enfatiza os sete princípios que você precisa dominar para liderar para os lados:

- a) Entenda, ponha em pratica e complete o círculo de liderança;
- b) Complemente seus colegas de liderança em vez de competir com eles;
- c) Seja um amigo;
- d) Evite a política de cargos;
- e) Amplie seu círculo de relações;
- f) Deixe que a melhor idéia prevaleça;
- g) Não finja ser perfeito.

Cogita-se que em alguns casos há profissionais lideres que ocupam esta posição á mais tempo na mesma empresa e entende-se que possa estar mais habituado e experiente em algumas situações rotineiras como, conflitos, inveja e outros sentimentos que há quando se trabalha com pessoas, porém, pode ocorrer o oposto, que o mesmo seja apegado com as tarefas e já tome como dono do setor, não ter prazer em passar as experiências ou facilitar os serviços para os liderados mais as retendo e não atualizar seus conhecimentos e acomodar-se e permitir que o setor estabeleça da mesma maneira sem alterações, não buscar por novos horizontes e permiti que o setor esteja neutro sem sucesso, porém não se encontra num ponto de falência mais no limite em que uma empresa possa sofrer.

Atitudes de um bom Líder:

Conforme Harrison, 2005 Os líderes devem sentir e transmitir uma paixão pela organização, sua contribuição para a sociedade e seus objetivos.

As expectativas de uma organização ao colocar um líder num determinado setor é de grandes expectativas não somente que ele irá fazer o esperado, mais expor idéias, opiniões viáveis e melhorias para o crescimento e expansão da empresa.

O líder precisa estar ciente de ambas as partes, e também devem saber estabelecer o equilíbrio entre elas, porque podem, facilmente e sem saber, exagerar em um ou

mais desses aspectos. Dar ênfase à tarefa produz eficiência e curto prazo e problemas humanos em um prazo mais longo. Dar ênfase a manutenção dos relacionamentos resulta em grupos tão envolvidos com seus sentimentos que a tarefa acaba sendo relegada o segundo plano. (SOUZA, 1996 p.34)

Numa empresa, o foco sempre são os lucros, crescimento e satisfação de clientes, porém o bom relacionamento entre colaboradores e líder é essencial e incentiva o espírito em equipe, mais vale lembrar que a empresa não é ideal nem prioriza a busca por amizades e relacionamentos, mais também é um local que visa a todos por objetivos de crescimento profissional e desenvolvimento da organização.

Souza, 1996 diz que há quatro fatores que influenciam os estilos de liderança e determinam os padrões de comportamento que os líderes devem seguir: Personalidade do líder; Personalidade dos membros; Natureza da tarefa e Natureza do ambiente.

Ao se deparar com prazos e conflitos que necessitam de uma decisão urgente e precisa, são analisados muitos fatores essenciais para agir corretamente no tempo estipulado pela organização, os líderes de uma maneira geral são diferentes nos aspectos comportamentais, todos devem possuir a ética, responsabilidade, assumir riscos e desafios, porém em doses e personalidades diferenciadas conforme cada profissional e organização trabalhada. Há um conjunto de detalhes que devem ser destacados e analisados para que nenhuma parte seja esquecida ou exagerada, de forma que o líder sempre tem o poder nas mãos, mais prioriza seu autocontrole e autoconfiança para que nada seja tomado precipitadamente.

Conforme Blanchard, 2007 Como liderar é um processo de parceria, é perfeitamente lógico e até, obrigatório que você diga às pessoas o que espera delas, isso lhes dará uma idéia de como deve ser o seu comportamento sob a sua liderança.

Ao liderar em um grupo de pessoas, primeiramente, o líder deve-se ter claramente o foco de seus objetivos e meios por onde terá que percorrer para se obter o resultado esperado, que seja satisfação e sucesso do terminado serviço ou produto, entretanto tendo o alicerce pronto em sua mente, o mesmo transmitirá a idéia num todo para os liderados de maneira simples e específica do ponto onde precisa chegar para atingir as metas expostas pela organização. O líder normalmente é a pessoa por onde passam todas as informações, dúvidas, reclamações e sugestões entre a empresa e os colaboradores de determinados setores, sendo assim ele deve estar aberto e receptivo as prováveis críticas, elogios e conflitos de ambas as partes, mostrando-se um profissional, aberto a sugestões, competente e experiente ao lidar em

situações desconfortantes por um período de tempo e ao fim tomar a decisão que aos seus olhos será a melhor.

Líderes verdadeiros nada tem a esconder. Não existe falsidade ou deturpação. A vida dele é coerente com sua missão e sua mensagem. Por seus valores estarem em harmonia com o bem comum, eles não tem medo. Estão à vontade consigo mesmo em qualquer situação, sua atitude desarmada e desembaraçada os torna poderosos. (BARRETT, 1998, p. 146)

Ao analisar-se profundamente o cargo de líder num determinado setor, normalmente se pensa ou se resume, numa pessoa que assemelhasse com os sócios da empresa, pelos seguintes motivos, espera-se do mesmo, responsabilidade, ética, honestidade e segurança no trabalho ou serviço confiado, são verdadeiramente os olhos dos proprietários em lugares diferentes dirigindo e comandando pessoas com o mesmo foco e objetivo de crescimento com qualidade e satisfação, de maneira que, quando selecionado um líder deve apresentar no mínimo essas características que trarão um alicerce de positividade para a direção da empresa, apostando ter feito uma contratação de sucesso.

São existentes profissionais que são contratados como líder, não tendo experiência na prática e possa encontrar dificuldades ao administrar e lidar com pessoas e serviços não conciliando as duas de formas convenientes ao esperado pela organização, muitas às vezes aparenta-se antipatia pelos profissionais que já trabalham há mais tempo na empresa.

A despeito das limitações da teoria de qualidade ou traços, ainda ocorrem freqüentes debates sobre a questão de os líderes serem inatos ou formados, ou se a liderança é uma arte ou uma ciência. Mesmo havendo algumas qualidades inatas que caracterizam um bom líder os talentos naturais precisam ser incentivados e desenvolvidos. Ainda que a liderança seja uma arte, é necessário conhecimento e aplicações de habilidades e técnicas especiais. (MULLINS, 2001, p. 239)

O mercado de trabalho passa por várias exigências e críticas para atualmente se manter com bom desempenho e lucratividade perante os clientes estimados onde é localizado, quanto ao profissional que se propõe a dispor-se de um cargo como líder de uma empresa, espera-se no mínimo uma experiência se não prática, com um vasto conhecimento universitário e cultural que lhe proporcione um leque de idéias viáveis e capacidade de adaptarem-se no comando dos demais colaboradores existentes na organização, sendo um líder que se coloca a disposição para lapidação no dia a dia, buscando o melhor para oferecer a empresa que lhe concedeu a oportunidade de apresentar seus serviços, porém vale ressaltar que normalmente o profissional que almeja ser líder deve ter se preparado por uma formação escolar, de maneira que, este cargo é visto acima de outras pessoas que estão efetuando um

serviço, cabe ao líder administrar, avaliar e comandar o tempo, manter a ordem entre pessoas e qualidade na entrega dos serviços, cabe a ele muita responsabilidade, o perfil para este profissional se entende que não sendo realmente a vontade de trabalhar como líder pode haver um provável desgaste emocional e até psicológico por não obter resultados e expectativas alcançadas.

Conforme Mullins, 2001 são enumerados os seguintes indicadores do temperamento apropriado para a liderança: Autocontrole; Noção de valores; Disposição; Humor; Autoconsciência; Equilíbrio; Espírito de Equipe; sensibilidade.

A respeito destes valores que são destacados nos temperamentos que um líder deve possuir, é analisado que seria o ideal se existente realmente em todos os profissionais atuantes na área da liderança para manter um clima organizacional e indicando responsabilidade, dentre outros pontos positivos e relevantes que pontuariam o desenvolvimento e traria mais confiança para os proprietários e empresários da organização, de maneira que o caráter de algumas pessoas é mais sensível a adaptar-se e absorver com mais capacidade estas características e somar com o seu perfil que já caracteriza se um líder. Porém, há pessoas com experiência profissional e prática neste meio de liderança, mais com carência e problemas no temperamento, muitas vezes por ser muito exigente, sério, concentrado nas atividades e não dosando as de maneira correta conforme o ambiente e situação vivenciada a cada período, são essenciais possuir estas características mais de nada vale se não ser flexível em algumas situações e decisões onde trabalhado com mais profissionais de diferentes personalidades e maneiras de pensar, agir e trabalhar.

Para falar de líder sem caráter, é importante antes ressaltar a diferença entre caráter e personalidade. De uma maneira bem simples, podemos dizer que personalidade é a máscara que usamos para que o mundo nos enxergue dessa forma, enquanto o caráter é o que realmente somos quando tiramos nossas máscaras. É por isso que uma personalidade encantadora pode abrir muitas portas e nos conduzir a posições de liderança, mas somente o caráter poderá mantê-las abertas. Mas, como deve agir um verdadeiro líder? Um verdadeiro líder influencia e inspira as pessoas, servindo-as com amor, caráter e integridade, para que vivam com equilíbrio e trabalhem com entusiasmo em direção a objetivos e resultados legítimos, priorizando a formação de novos líderes e a construção de um futuro melhor. (FABOSSI, 2010, p. 3)

Sendo assim pode ressaltar que a personalidade em muitos casos é moldada, controlado e passa por uma aprendizagem de como se comportar e agir conforme a situação que a empresa proporciona no devido momento enfrentado nas atividades dadas ao líder para delegação de tarefas e ordens para os liderados, porém o caráter imagina-se que já seja

formado quando criança e lapidado dentre os dias, mudanças comportamentais e hábitos que destacam a posição e a verdadeira ideologia e objetivo daquele suposto profissional.

METODOLOGIA

O presente artigo utilizou pesquisa do tipo exploratória, sendo elaborado por meio de referências bibliográficas em livros, sites e revistas, na busca de tratar especificamente do seguinte assunto: características de perfis de líder organizacional.

Foram utilizadas várias pesquisas com autores de livros, sites especializados no assunto explorado, onde se passou por uma análise e foram filtradas as diversas e diferentes opiniões, visões e críticas obtidas.

Após a finalização do referencial teórico, foi estruturada uma pesquisa de campo, com um questionário com perguntas abertas, específico para os recursos humanos, para sanar algumas dúvidas e fazer comparações entre a realidade vivenciada nas empresas atuais e o que os autores abordam sobre este assunto.

Para Marconi, 1990 a pesquisa de campo tem como objetivo de “conseguir informações e; ou caminhos acerca de um problema, para a qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar ou, ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

A pesquisa elaborada foi entregue via e-mail nas empresas localizadas na cidade de Londrina-PR. As empresas pesquisadas possuem uma média de idade no mercado de trabalho de aproximadamente 30 anos, com diferentes ramos de atividades tais como: escritório de contabilidade; mercado de alimentos; indústria de reciclagem de tubos; telefonia; indústria de moveis.

Após obter as respostas do questionário encaminhado ao setor de recursos humanos das empresas, passaram por uma análise, onde foi observado os métodos e pensamentos das diferentes organizações são semelhantes na maneira de contratação de líder para um determinado setor da empresa e também, o próprio questionário trará respostas de quais as qualidades, expectativas e diretrizes o recurso humanos a pedido da direção, apontam para o profissional de líder que deseja engajar-se no mercado atual de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para concretização do presente artigo, necessitou-se de algumas empresas a serem pesquisadas, as mesmas encontram-se localizadas na cidade de Londrina-Pr entre as diversas zonas da cidade, tais como norte sul, leste, oeste e central.

Foram aplicados questionários nos seguintes seguimentos: escritório de contabilidade; mercados; indústria de reciclagem de tubos; telefonia; indústria de moveis, a maioria atua no mercado de trabalho aproximadamente por 30 anos na cidade de Londrina - PR, tendo como objetivo central, identificar e relatar como ocorre o processo de contratar um profissional capaz para o cargo de liderança e adaptar o perfil de personalidade ideal para as respectivas tarefas e demandas que o setor exigiu.

Na pesquisa, foi utilizado um roteiro de perguntas abertas que serviram para coletar os dados que possa confrontar-se com a teoria em livros sobre perfis de personalidade e outros detalhes interessantes sobre o profissional de líder organizacional.

De acordo com as empresas pesquisadas, foram detectados alguns fatos interessantes que as organizações analisam ao adaptar um novo líder organizacional em sua empresa, com base nos resultados, verifica - se que apenas as empresas de cultura familiar, tradicional oferecem uma probabilidade de 80% por cento no interesse em contratar pessoas com as mesmas personalidades que os sócios, acreditam-se e apostam que as maneiras de enfrentar desafios e problemas e na convivência seja mais favorável, pois tem melhor compreensão sobre as mesmas características da personalidade.

Outro fator levantado foi qual o perfil de personalidade necessário para trabalhar na empresa que esta selecionando um líder e com 70% as empresas teve as mesmas pontuações nas características esperadas que seja: profissional, seguir as regras da empresa, ser disposto a mudanças e aprendizado, aberto a criticas, cordial, cumprir sua função e ser responsável. Dado continuidade na pesquisa apenas 30% das empresas utilizam somente a entrevista como meio de recrutar e selecionar pessoas, 40% optam por aplicar atividades como: testes, dinâmica em grupo, avaliação de perfil e por fim a entrevista e 30% das empresas pontuam-se o candidato com o maior tempo na mesma empresa com a mesma atividade que o empregador necessita, analisa-se, o candidato que apresenta motivação e desenvolver-se profissionalmente e pessoalmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se deste artigo pontos interessantes descobertos por meios de pesquisas sobre características de perfis de personalidade de líder numa empresa, assunto que tem alta pontuação qual a organização passa pelo processo de recrutamento e seleção em busca de um profissional para líder que seja capacitado e que tenha as habilidades necessárias para liderar e administrar um setor de uma empresa.

Pode-se observar que personalidade é uma característica individual que cada pessoa possui, onde se destacam suas, qualidades, defeitos, maneiras diferentes de agir, pensar e enfrentar qualquer tipo de situação ocasionada no ambiente de trabalho e outros hábitos adquiridos no decorrer de sua vida, que, segundo referencias bibliográfica, baseia-se muito na criação familiar, escolaridade, convívio com determinadas pessoas e o próprio caráter que se forma quando criança molda-se então a personalidade de uma pessoa.

Os líderes de alto potencial aproveitam cada chance de assumir atribuições maiores que estendam suas habilidades justamente porque se estimulam com o desafio e a oportunidade de aumentar a base de conhecimento sobre o negócio, as pessoas e o mundo externo. Eles são intelectualmente sinceros e têm a autoconfiança de reconhecer quando não tem as respostas, sabendo onde podem encontrá-las. (CHARAM, 2008, p. 144).

O profissional líder muitas vezes destaca-se não somente pelas suas experiências como: formação acadêmica, cursos profissionalizantes e idiomas, mais sim, pela necessidade em busca de novos caminhos e testar idéias inovadoras que apresentam ser viável numa determinada atividade a ser realizada e interagir juntamente com os seus liderados para obtenção de sucesso e satisfação na empresa qual oferece seus serviços.

Foi diagnosticado ao término do artigo que, quando um candidato participa de recrutamento e seleção numa empresa, passa por uma série de provas como: entrevistas, testes e análise de currículo, onde se avalia os candidatos e a personalidade oferecida naquele período de tempo com os recursos humanos, de maneira que, ao obter o resultado de todos os testes o profissional pode ser eliminado ou contratado, comparado com as qualidades, vantagens e pequenos pontos que faz com que o melhor e mais qualificado a vaga possa engajar-se como líder de uma determinada empresa.

Ao analisar a pesquisa de campo e as referências bibliográficas, observa-se que os autores tratam os diferentes tipos de personalidades de líderes como apenas características de um individuo e não apresenta que, em algumas situações possa haver uma dificuldade em se colocar e ser o escolhido no mercado de trabalho atualmente, onde as empresas desejam progredir e desenvolver-se num curto espaço de tempo, para destacar-se em meio tantos concorrentes no mercado, a maioria dos autores não enfatiza sobre quais as barreiras que os profissionais de difícil adaptação e resistência as prováveis mudanças que possa vir a encontrar problemas ao fazer parte de uma organização ou manter-se na empresa, entretanto, os livros destacam-se mais os tipos de características existentes de líder organizacional.

Conforme os fatos apurado na pesquisa de campo, pode-se visualizar que os recursos humanos de uma empresa, possuem juntamente com a cultura organizacional o padrão

profissiográfico já formado e traçado, não se demonstra, segundo as respostas obtidas, disponibilidade em contratar profissional cuja personalidade não seja o esperado pela empresa, colocando-se uma resistência ao selecionar um líder com perfil diferente aos que normalmente são abtuados a trabalhar.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Fernando; Borges, Elizabeth et alii – **Gerenciamento de Projetos – Guia do profissional, Aspectos humanos e interpessoais**. Volume 2. Ed. Brasport, Rio de Janeiro, 2006.

BARRET, Richard – **Libertando a alma da empresa – Como transformar a organização numa entidade viva**. Ed. Cultrix Ltda, São Paulo.

BLANCHARD, Ken E OS SÓCIOS FUNDADORES E CONSULTORES ASSOCIADOS DAS EMPRESAS KEN BLANCHARD, **Liderança de alto nível – como criar e liderar organizações de alto desempenho** – Ed. Bookman, Porto Alegre – RS. 2007

BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. – **Elementos de comportamento organizacional**. Ed. Biblioteca Pioneira de adm e negócios.

CHARAM, Ram – Autor de Know-how e Execução – **O líder criador de líderes; A gestão de talentos para garantir o futuro e sucessão**. 4º ed. Ed. Elsevier Ltda, Rio de Janeiro, 2008.

DUBRIN, Andrew J. – **Diferenças de personalidade, fundamentos do comportamento organizacional**, Ed. Thomson, 2003.

HARRISON, Jeffrey S. – **Administração estratégica de recursos e relacionamento**; Ed. Bookman. Porto Alegre, 2005.

HUNT, James G. et alii – **Diferenças de personalidade comportamento organizacional**. 2º ed. Ed. Bookman, Porto Alegre – RS, 1998.

KRAUSZ, Rosa – **Compartilhando o poder nas organizações**. 2º ed. Ed. Nobel, São Paulo, 2005.

JONES, Gareth; GOFFEE, Rob – **Quem disse que você pode liderar pessoas**: Ed. Elsevier, Rio de Janeiro, 2006.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.

MARQUES, Wagner Luiz – **O líder não acontece por acaso**, 1º ed. Ed. Bacon Ltda, Cianorte, 2004.

MAXWEL, John C. – O líder 360° - Como **desenvolver seu poder de influencia a partir de qualquer ponto da estrutura corporativa**. Ed. Thomas Nelson Brasil. Rio de Janeiro, 2007.

MULLINS, Laurie J. – **Gestão da hospitalidade e comportamento organizacional**. 4º ed. Ed. Bookman. São Paulo, 2001.

FABOSSE, disponível em [http:// www.marcofabosse.com.br/perfil-de-marco-fabossi](http://www.marcofabosse.com.br/perfil-de-marco-fabossi). acesso em 27 de julho de 2010.

SOUZA, Antony D' – **Torne-se um Líder- Estratégias para uma liderança efetiva**. Ed. LOYOLA. São Paulo – SP, 1996.