

LIDERANÇA EMPRESARIAL FATOR DETERMINANTE PARA O SUCESSO

¹Gimenes, Antonia Maria; ²Silva, Jaqueline de Brito; ³Alves, Ana Claudia Rocha

RESUMO

Este artigo apresenta uma das ferramentas mais buscada pelas organizações, à liderança, bem como as posturas dos líderes no cenário atual, onde podemos observar, a importância da liderança nas organizações, e a influência dos líderes sobre seus liderados e sua importância no clima organizacional. O objetivo geral é identificar os estilos de líderes presentes nas organizações e averiguar a relação de cada estilo de liderança com os resultados obtidos pelos líderes. Já os objetivos específicos em identificar os estilos de líderes presentes nas organizações, averiguar a relação de cada estilo de liderança com os resultados obtidos, compreender os estilos de liderança, analisar os tipos de líderes existentes, e relacionar a influência de tais líderes nos resultados e cumprimentos de metas na organização. A justificativa para esta pesquisa centra-se que atualmente muitas organizações tem se preocupado com o nível de motivação dos empregados, não somente pelo fato de desejarem que estejam felizes, mas pelo que isso vê a representar para empresa em termos de resultados para a organização. A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo, qualitativo e com pesquisa bibliográfica em livros e sites científicos. Verificou-se que o líder se faz ao longo de uma história de vida aplicando conhecimentos, em aprendizados contínuos e desenvolvimento de competências. As qualificações de ambos líderes ou liderados se faz necessário para o sucesso e crescimento da organização. Conclui-se que as organizações devem estar voltadas para a liderança, como fator essencial para sua efetividade, diante o cenário de crise enfrentada nos dias de hoje.

Palavra chave:Liderança.organização.estilo de líder .colaborado.

ABSTRACT idem

This article presents one of the most sought after tools for organizations, leadership, as well as the positions of leaders in the current scenario, where we can observe the importance of leadership in organizations and the influence of leaders on their leaders and their importance in the organizational climate. The overall objective is to identify the leadership styles present in organizations and to ascertain the relationship of each style of leadership with the results obtained by the leaders. On the other hand, the specific objectives of identifying the leadership styles present in the organizations, ascertaining the relationship of each style of leadership with the results obtained, understanding leadership styles, analyzing the types of existing leaders, and relating the influence of such leaders on results and Goals in the organization. The rationale for this research is that many organizations today have been concerned with the level of employee motivation, not only because they want them to be happy, but because of what it means to be a company in terms of results for the organization. The methodology of the present study is descriptive, qualitative and with bibliographic research in books and scientific sites. It was verified that the leader is made throughout a life history applying knowledge, in continuous learning and development of competences. The qualification of both leaders or leaders is necessary for the success and growth of the organization. It is concluded that organizations must be focused on leadership as an essential factor for their effectiveness, given the current crisis scenario.

Keyword: Leadership, organization, leader style, collaborator

1Administradora de Empresas em MBA, Executiva em Gestão de Negócios, Gestão de Pessoas, e Recursos Humanos, Palestrante, Coordenadora e Professora do Ensino Superior; 2Administradora de Empresas e Professora do Ensino Superior;3Academiica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

Atualmente devido as constantes mudanças no cenário econômico e social, as empresas precisam se adaptar a agilidade de informação, de tal forma que a liderança vem se fazendo cada dia mais necessária nas organizações, visto que as mesmas vêm passando transformações. Devido a disputa acirrada que o mercado competitivo tem exigido cada vez mais dos profissionais que ocupam cargos de liderança. A liderança por sua vez é um tema que este ligado às relações humanas e empresariais por tratar da junção entre os colaboradores e processos, conciliando o crescimento e reconhecimento da equipe pela conquista das metas propostas.

A liderança é um dos predicados mais buscado pelas empresas para uma vez que o líder tem o papel de capacitar colaboradores e reconhecer o potencial de cada pessoa para conciliar aos objetivos da empresa.

O problema que se coloca é que a forma como o líder dirige um grupo de pessoas influencia diretamente a conduta dos liderados e este influencia os objetivos da empresa, uma vez que o papel do líder no cenário atual é o conhecimento e saber lidar com as pessoas, pois são através das pessoas que serão realizados as ações para que os resultados sejam alcançados.

O objetivo geral do presente artigo foi identificar os estilos de líderes presentes nas organizações e averiguar a relação de cada estilo de liderança com os resultados obtidos pelos líderes. E ainda os objetivos específicos foram: compreender os estilos de lideranças autocrática, democrática e liberal; analisar os tipos de líderes existentes; relacionar a influência de tais líderes nos resultados e cumprimentos de metas na organização.

A justificativa para esta pesquisa centra-se que atualmente muitas organizações tem se preocupado com o nível de motivação dos empregados, não somente pelo fato de desejarem que estejam felizes, mas pelo que isso vê a representar para empresa em termos de resultados para a organização.

Assim, como a competitividade e a lucratividade nas organizações nos dias de hoje vem sendo decididas não por máquinas, tecnologia ou até mesmo pela capacidade de produção e flexibilidade de processos, e sim

pelas pessoas que trabalham na organização. Sendo assim as empresas estão observando que a motivação é de suma importância para organização.

Para a liderança se fazer necessária é preciso ter sensibilidade, dedicação á equipe e intuição do coletivo. O líder deve ser antes de tudo gestor de pessoas. Como cabeça da empresa o líder deve agir de acordo com seu discurso, servindo de exemplo para as pessoas sob sua subordinação.

Esse é o perfil mais buscado, pois toda empresa busca resultados assertivos junto à organização, este funcionamento é ferramenta principal para cargos de maior responsabilidade. É por meio do alto grau do desempenho de pessoas que impulsionam a rentabilidade, que irá garantir a vantagem de competir e fazer com que a empresa sobreviva no mercado de trabalho.

A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo, qualitativo e com pesquisa bibliográfica em livros e sites científicos.

A liderança é hoje um dos principais aspectos de relevância e vantagens competitivas em uma estratégia organizacional. As mudanças impostas pelo ambiente e pelo desenvolvimento da tecnologia da informação e pela própria concorrência proporcionam grandes transformações e desafios que afetam diretamente os perfis de líderes dentro das organizações.

REFERENCIAL TEÓRICO

O crescimento das empresas e a sua permanência no mercado são conquistados por meio de pessoas, pois os colaboradores são o capital humano, onde por meio delas é que as ações são concretizadas, de tal forma o líder é o ponto chave dentro da organização. Ele é o responsável pelo desenvolvimento da sua equipe para atingir as metas, pois possibilita a satisfação das necessidades dos membros da equipe. Muitas vezes o sucesso da empresa depende das atitudes tomadas pelo líder.

Podemos definir liderança como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de

comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivo específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar (CHIAVENATO, 1999)

O líder compartilha os objetivos, delega poder, proporciona uma gestão participativa sabe ouvir e promove debate para mobilizar esforços para que a organização possa ampliar e ultrapassar as fronteiras.

De acordo com Cortella, 2009, existem algumas competências fundamentais para o exercício da liderança, citadas abaixo: “O líder deve estar sempre em aprendizado e com isso” abrir a mente”, outra competência é elevar a equipe, ou seja, inspirando seus seguidores a subir junto com ele. Terceiro; criar um ambiente alegre e comprometido, quarto, sempre buscar novas soluções, reinventar, inovar e por último acreditar que não nascemos prontos, estamos sempre construindo o futuro.

Para Robbins, 2002, o líder é um instrutor e um parceiro de asas. Sendo assim trocam idéias com seus subordinados, aprendendo com eles e afirma que: “Essa é a finalidade de líderes bem preparados e liderados bem conduzidos significam, juntar-se digna e eticamente a fim de trocar ideias para todos terem o pão.

Podemos descrever liderança como sendo a atitude do indivíduo quando esta a frente de um grupo com o objetivo de atingir as metas estabelecidas. É preciso ter coragem e tomada de decisão para estabelecer liderança nas organizações hoje em dia.

É natural que o líder se destaque diante da equipe. Por possuir um tipo especial no qual se relaciona com a equipe e pela influência que tem sob o grupo. Tem poder de decisão toma iniciativa, possui ideias inovadoras, não foge dos problemas, mas os solucionam com sabedoria.

Há alguns mitos sobre liderança, que tendem a se desencorajar os líderes potenciais de responsabilizarem-se pela organização. Bennis e Nanus, 1993 foram dividindo em cinco mitos a liderança exercida dentro das organizações.

Os líderes são natos. As maiores capacidades e competências dos líderes podem ser aprendidas, somos todos

educáveis, pelo menos desejamos aprender; Os líderes são carismáticos. Alguns são, mas a maioria não. O carisma é o resultado da liderança efetiva; A liderança existe somente na cúpula da organização. Podemos ter usado este mito sem ter a intenção, por focarmos exclusivamente a liderança na cúpula. Mas ele é falso; O líder controla, dirige, impulsiona, manipula. A liderança não é um exercício por si só, mas com a concessão de poder dos outros. Os líderes são natos. As maiores capacidades e competências dos líderes podem ser aprendidas, somos todos educáveis, pelo menos desejamos aprender; Os líderes são carismáticos. Alguns são, mas a maioria não. O carisma é o resultado da liderança efetiva;

Mas existe diferentes estilos de liderança, dentre elas está o melhor resultado a se alcançar. Segundo Minicucci, (1995), com suas ideias enfatiza que foi detalhada os tipos de ambiente de grupos e consequentes tipos de líderes.

Dentre várias teorias estudadas ao longo do tempo por diversos autores, será apresentada apenas a Teoria Comportamental e os três estilos de liderança. Primeiro entenderemos o significado de estilo de liderança.

Segundo Maximiano 2000, "estilo de liderança é a forma como o líder se posta diante dos integrantes da equipe, seja em diálogos grupais ou pessoa a pessoa. Esse estilo pode ser autocrático, democrático ou ainda liberal, dependendo da forma na qual o líder centraliza ou compartilhar sua autoridade com seus subordinados".

De acordo com a Teoria Comportamental, Bonome, 2008, conceitua liderança autocrática como: "Supervisão cerrada com a chefia determinando o que deve fazer, escolhendo os membros, elogiando ou criticando, não se envolvendo pessoalmente com os indivíduos. Os indivíduos mostraram-se frustrados, tensos e consequentemente agressivos."

Já Maximiano, 2000, diz que no comportamento autocrático: "Quanto mais concentrada a autoridade no líder, mais autocrático seu comportamento ou estilo. O comportamento autocrático pode abranger privilégio da gerência, uma vez que as decisões que não dependem de participação ou aceitação. Infelizmente, esse estilo pode destruir tornando-se patológico, transformando em autoritarismo. Já a arbitrariedade, o despotismo e tirania, que representam violências contra os liderados, são modelos de comportamentos autoritários."

Através desses conceitos podemos entender líder autocrático como centralizador, o mesmo define os objetivos de seus subordinados, além de escolher o método de trabalho, não deixando que os liderados interfiram nas decisões tomadas.

Quanto à liderança democrática, Bonome, 2008, diz que: "O líder porta-se de modo impessoal – orienta e decide em grupo, as tarefas são previamente decididas e comunicadas para que o grupo possa escolher e dividir o trabalho por si mesmo. Por sua vez o líder elogia o grupo num todo não o indivíduo por si só. A facilidade de comunicação, franqueza, amizade e responsabilidade predominavam."

O mesmo autor, diz em afirmação referente ao comportamento democrático que: "Quanto maior as decisões influenciadas por seus integrantes, mais democráticas será comportamento do líder. Os comportamentos democráticos abrangem uma espécie de influência ou participação dos liderados em processo de decisão ou de uso da autoridade por parte da gerência."

Portanto, podemos notar que o líder democrático toma decisões com o consentimento do grupo encorajando a participação de todos na tomada de decisões. Delega autoridade para que seus liderados sugere e executa os objetivos traçados, aceitando as decisões do grupo e não esquecendo de usar o feedback.

O terceiro estilo de liderança é a liderança liberal, onde Bonome, 2008, comenta que: "O grupo segue à vontade no trabalho. O líder dá plena liberdade, não participa do trabalho do grupo. Não há crítica, nem mesmo elogio ou orientação ao grupo. Os colaboradores mostram-se confusos, contudo com muita atividade. Ainda que não discorresse interferência do líder, o respeito deu lugar a comportamentos agressivos."

Maximiano, 2000, em seu conceito sobre comportamento liberal comenta que "o líder transfere sua autoridade para os liderados, conferindo-lhes o poder de tomar decisões" ainda o autor relata, que "quanto mais o líder incumbir decisões a seus liderados, mais liberal será seu comportamento".

Assim, percebe-se que esse tipo de líder toma poucas decisões, pois a maior parte delas é tomada pelos seus subordinados que tem ampla liberdade, em virtude da ausência de avaliação de desempenho.

Ainda o mesmo autor enfatiza que "uma idéia bastante disseminada sobre os estilos de liderança coloca dois comportamentos – autocracia e democracia – como pontos de uma escala "E ainda "de acordo que a autoridade se concentra no líder, a autonomia do liderado diminui, e vice-versa".

Ainda Maximiano, 2000, o líder que determina tarefa tende a apresentar os seguintes comportamentos: "Foca no trabalho da equipe, evidenciando o cumprimento de prazos, os padrões de qualidade e a economia de custos; persiste na necessidade de alcançar metas, e superando a concorrência ou desempenho anterior; informando as responsabilidades individuais e delegando tarefas específicas."

Já o líder orientado para as pessoas, segundo Maximiano, 2000, "Atribui o próprio funcionário ou grupo, ressaltando as relações humanas e o crescimento na capacidade de trabalhar em grupo; escuta e mantém perceptivo; é amigável; e ampara os funcionários".

Portanto, conclui que toda organização desenvolve diferentes estilos de liderança e ainda, dependendo do estilo adotado, o grupo poderá ajudar conquistar o atingimento das metas mais rapidamente ou até mesmo atrasar o alcance dos objetivos. Determinados estilos, quando estabelecidos desenvolvem maior desempenho dos trabalhadores.

Função do Líder

O papel do líder é fundamental do capital humano é por isso que existe um espetáculo muito grande quanto o desempenho profissional. O planejamento é essencial para uma liderança de sucesso. No planejamento estão envolvidos três aspectos: conhecer a realidade presente, estabelecer metas futuras, e promover os meios para atingir estas metas. Delegar, o melhor líder é aquele que sabe ter como auxiliares pessoas capazes para delegação e distribuição das responsabilidades com todos os membros da equipe.

Oferecer condições para os seus liderados para que a tarefa seja executada satisfatoriamente, mantendo o grupo em clima de treinamento de

crescimento contínuo. Cobrar resultados das atividades designadas para cada pessoa deve receber um acompanhamento permanente do líder.

Avaliar as tarefas realizadas, o líder consegue verificar os pontos fortes e fracos, no desenvolvimento do programa, estabelecer com clareza a verdadeira fonte dos problemas, e tomar providências para que não se repita.

Influências do líder mediante o seu estilo de liderança

Um bom líder precisa possuir algumas virtudes importantes, como conhecimento, habilidades, e atitudes/ação, imparcialidade, entusiasmo, empatia, humildade, saúde e autocontrole.

O líder deve fazer de forma diferente que todos fazem de uma mesma maneira; pensar uma nova forma, mais prática mais barata ou mais rápida de fazer suas atividades e assim conseguir os resultados esperados. Ele precisa se preocupar com pequenas coisas, ser flexível e aberto a novas ideias, devendo estar sempre aberto para ouvir as pessoas, estar dispostas a crescer, seja como indivíduo ou profissional.

Atualmente a liderança eficaz, orienta, desenvolve conhecimento e habilidades, reconhecendo o esforço de mérito do pessoal em solucionar problemas. A melhoria contínua é maior desafio em tempos de mudança, para conseguir fazer com que seus liderados façam o mesmo para aprimorar a capacidade de liderança, algumas atitudes necessárias para ser um líder de sucesso.

Acompanhar e incentivar a equipe são um papel necessário para criar um ambiente seguro em que todos tenham confiança em expor seus pontos de vista. Fazer acontecer faz parte da maneira natural do trabalho, no qual os colaboradores se dedicam ao que faz todo oficialmente momento.

Desafiar a Equipe a pensar usando seu conhecimento para desafiá-los a alcançar sempre mais, deixando os colaboradores confortáveis a crescer. Fornecer feedback observando com atenção e apreciar ideias é um modo de mostrar a importância dos membros da equipe, assim criando um relacionamento de confiança mútua.

Os líderes prósperos encaram os problemas de frente e sabem como descobrir o cerne do assunto em questão.

Qualidades do Líder

Honestidade, a conduta do líder tem que ser ética e exemplar, passando para os liderados valores e crença da empresa. Já o senso de humor depende do ambiente de trabalho e influencia muito na produtividade, não levar a sério os problemas e preocupações pode amenizar o clima tenso do dia a dia.

A confiança é fundamental, o líder deve se mostrar sempre confiante e passar tranquilidade aos funcionários. Ter compromisso trabalhar com qualidade e com responsabilidade, dando exemplo aos liderados. A criatividade é importante para lidar com imprevistos e tomar decisões rápidas, para resolver problemas.

O líder deve ter capacidade de inspirar incentivando os colaboradores passando a sensação que o negócio também é deles é melhor maneira de reter talentos. Deve ainda basear-se em experiências anteriores para tomar decisões importantes. E acima de tudo ter atitudes positivas isso tornara o ambiente mais saudável e produtivo.

Líder formal e informal

A origem desta influência pode ser formal, como a um alto cargo na organização, ou não. A liderança não sancionada é aquela capacidade de influenciar o outro que emerge fora da estrutura formal da organização é geralmente tão importante quanto ROBBINS, 2002.

Líder formal é aquele que tem o cargo de líder e exerce sua função. O líder formal é aquele investido em cargo de poderes, e que lhe dá poder e influência sobre os demais membros da organização. Os profissionais têm investido em cargos de gerente, supervisor, diretor, chefe de sessão, por exemplo, são exemplos de líderes formais, uma vez que a autoridade foi concedida pelo cargo que ocupa dentro da organização.

Um líder informal é aquela pessoa não oficialmente nomeada como chefe, porém possuem poder de influenciar outros membros da organização o veem como fonte de motivação e inspiração. Embora o CEO seja o líder formal de uma empresa, os funcionários podem seguir um colega que, segundo eles, compartilha de seus objetivos e visões e tem algum conhecimento ou experiência que irá ajudá-los a realizar seus objetivos. Esses líderes não estão em uma posição formal de liderança, mas são reconhecidos como líderes de seus grupos pelos seus pares.

Ainda segundo Chiavenatto, o líder informal, por sua vez, não recebe essa atribuição da instituição onde atua. Como o próprio nome sugere, ele se torna líder de maneira informal, naturalmente, tendo como principal fator para isso suas atribuições pessoais, como capacidade de liderança, senso de coletividade e de justiça, pró atividade em questões coletivas.

Ainda segundo Chiavenatto, 2000 o líder informal é eleito pelos demais trabalhadores por eles acreditarem que ele é a pessoa mais indicada para representá-los, entretanto em questões de negociação com os chefes ou de comunicação com o sindicato da categoria, ele exerce a liderança com a indicação e apoio dos demais colaboradores da equipe.

Assim podemos dizer que o líder informal é aquele que vai até o patrão, em nome de todos os empregados, exigirem melhorias de salários e, ou melhor, condições de trabalho, mesmo não exercendo cargos de chefia.

Como o próprio nome diz, o líder informal não exerce liderança normativa, legal e nem sempre possui cargos importantes. É uma pessoa comum, porém, com extraordinário brilho pessoal, fruto de traços de inteligência, de comportamento ético, de domínio técnico a respeito de temas específicos e de ótimo relacionamento interpessoal.

Impõe-se com naturalidade e conquista o respeito e admiração dos companheiros, pelo simples fato de ser uma pessoa completamente natural e autêntica. Portanto, suas ações ou decisões são previamente analisadas, com o intuito de evitar futuras preocupações.

Tabela 01- Os três estilos de liderança

	Liderança Autocrática	Liderança liberal	Liderança democrática
Tomada de decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo	Total liberdade para as tomada de decisão grupal ou individual, com participação mínima do líder	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.
Programação dos trabalhos	O líder determina providências para a execução das tarefas, cada uma por vez, na medida em que se tornem necessárias e de maneira imprevisível para o grupo	A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas alternativas variadas ao grupo esclarecendo informações desde que as pedissem	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo, com aconselhamento técnico do líder, quando necessário. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates.
Divisão dos trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho	Tanto a divisão das tarefas como a escolha dos colegas ficam, por conta do grupo. Há absoluta falta de participação do líder.	As divisões das tarefas ficam a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus colegas de tarefa.
Participação do líder	O líder é "pessoal" e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.	O líder procura ser um membro normal do grupo, um espírito sem encarregar-se muito de tarefas. É o objetivo limita se aos fatos em seus elogios e críticas.

Fonte: Chiavenato, (1997)

Chiavenato, 2004, afirma com estudos realizados concluiu-se que os grupos sujeitos a líderes autocráticos produziam mais, porém apresentavam sinais fortes de tensão, agressividade e frustração. Já os grupos sujeitos a liderança liberal produziam menos e com menos qualidade e apresentavam sinais de individualismo, insatisfação e pouco respeito ao líder. Já os grupos sob influência da liderança democrática produziam razoavelmente bem, não tanto como quando eram submetidos ao estilo autocrático, mas apresentavam mais qualidade no trabalho executado, além de interação, satisfação e comprometimento com o grupo.

Um ponto positivo na liderança Autocrática é a indicação para empregados novos sem treinamento que necessitem de orientação ou quando a supervisão só possa ser realizada por meio de detalhamento das ordens, quando o grupo não responde aos outros estilos de liderança ou afrontam o líder. CHIAVENATO, 2003.

Já o ponto fraco a centralização de decisões no líder de maneira autoritária sem qualquer consulta aos funcionários, o que pode gerar um ambiente desagradável e sem iniciativa, pois com a ausência do líder o grupo pode parar de produzir, como afirma CHIAVENATO, 2000.

Ainda o mesmo autor comenta que o Estilo Liberal é indicado a grupos com alta maturidade e responsabilidade, gerando assim inspiração criativa e iniciativa, instigando o sentimento de importância dos membros na organização.

O Estilo Liberal, quando mal aplicado, acarreta problemas como a falta de respeito ao líder, uma vez que não se impor perante os subordinados. A falta de cobrança do líder pode acarretar não descumprimento dos prazos e baixa produtividade da equipe, conforme afirma CHIAVENATO, 2003.

De modo em geral o estilo democrático é um dos mais aceitos e mais eficazes na gestão de liderança, pois permite a equipe bons resultados, dando espaço aos funcionários para dar opiniões, tornando-os mais confiantes, disciplinados, ativos e inseridos com os demais membros da organização, além de proporcionar bons resultados em questão de quantidade produzida e qualidade na produtividade. CHIAVENATO, 2000.

Na prática, os líderes adotam os estilos de liderança de acordo com a situação em que se encontra a equipe a ser liderada e a tarefa a ser executada. Contribuindo para o entendimento CHIAVENATO, 1999. “A problemática da liderança é saber quando acomodar qual processo, com quem e no interior de que circunstâncias e atividades a serem realizadas”.

No dia a dia das organizações é preciso lidar com os três tipos de liderança, pois cada situação necessitará de um comportamento diferente do líder, bem como, tais comportamentos apresentam vantagens e desvantagens.

Assim, a teoria dos estilos de liderança, assim como as outras teorias sobre o tema, não conseguem tratar outros fatores que afetam a relação líder-liderado, dentre as quais a condição de trabalho, plano de carreira existente, dentre outras.

CONCLUSÃO

No mundo corporativo a liderança transforma relação de trabalho, muda a visão dos colaboradores e prioriza as metas estabelecidas para o sucesso individual e organizacional.

Verificou-se através desse estudo que o líder se faz ao longo de uma história de vida aplicando conhecimentos, em aprendizados contínuos e desenvolvimento de competências.

Um bom líder ou o sucesso da liderança na organização, resulta de uma série de fatores; sendo elas a comunicação, empatia para compreender as necessidades de cada indivíduo e ainda o relacionamento interpessoal promovendo motivação em seus subordinados.

A qualificação e a capacitação, de ambas as partes dos líderes ou liderados se faz necessárias para que o gestor líder possa desenvolver capacidade criativa, visão estratégica impactando a equipe positivamente.

Portanto as organizações devem estar voltadas para a liderança como ponto chave para sua efetivação, diante o cenário da crise enfrentada nos dias de hoje.

Diante do tema pesquisado, conclui se que a liderança como um dos temas considerados de suma importância na vida da organização, bem

como, as organizações tem uma visão futurista, e acreditam cada vez mais que o líder deve estar preparado para enfrentar as pressões sofridas pelas novas demandas tecnológicas em transformação e crescimento profissional.

Respondendo aos objetivos propostos do presente estudo detectou-se que há importância da liderança no mundo corporativo. Ela transforma as relações de trabalho, muda a visão dos membros da organização e prioriza metas estabelecidas para seu sucesso individual quanto da empresa.

O bom líder ou, o sucesso de liderança, é resultado de uma série de fatores, entre tantas podemos destacar a comunicação, empatia para conhecer as necessidades de cada indivíduo assim como o relacionamento interpessoal e promover motivação em seus liderados.

Com o desenvolvimento da pesquisa bibliográfica, foi possível compreender os estilos de lideranças, onde o líder autocrático é aquele decide fixas as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.

Ainda foi possível analisar os tipos de líderes existentes no mercado atual, e sua influência no dia-dia das organizações. Verificou-se ainda que é preciso saber lidar com os três tipos de lideranças, autocrática, democrática e liberal pois cada situação necessitará de comportamentos diferentes do líder, bem como apresentam vantagens e desvantagens. De face do exposto, relacionar a influência de tais líderes nos resultados e cumprimentos de metas na organização.

Por fim através dessa pesquisa pode esclarecer que a liderança quando desempenhada por pessoas capacitadas permite o crescimento social e financeiro das organizações. E ainda voltar-se para a liderança como fator essencial para sua efetividade mercado diante o cenário de crise enfrentado nos dias de hoje.

REFERÊNCIAS

BENNIS ,Warren e NANUS Burt. **Líderes: Estratégias para assumir a Verdadeira Liderança** . São Paulo. Ed. Harba 1993

CHIAVENATO, Idalberto .**Gerenciamento com as Pessoas**, ed.2. Rio de Janeiro: Elsevier ,2005_____.**Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus.

DRUCKER, Peter F. **O líder do futuro** 10ª edição

MAXIMIANO Antonio Cesar Amaru. **Introdução a administração**. 4ª ed.rev. E ampl. - São Paulo :Pioneira,1995.

MINICUCCI, Agostinho. **Dinâmica de Grupo. Teoria e Sistema**. São Paulo: Ed.Atlas, 1997.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo : Prentice Hall 2002.

SERGIO, Cortella Mario. **Qual é a tua Obra**: Inquietação propositiva sobre gestão, liderança e ética. 6ª ed.Petrópolis , Rj: E ditora Vozes ,2009, 93 p.

Disponível em <http://www.administradores.com.br/producao-academica/os-diferentes-tipos-de-lideranca-e-sua-influencia-no-clima-organizacional/5220/> acessado em 25/10/2016

Disponível em <http://www.gigaconteudo.com/quem-e-o-lider-formal-e-informal> Publicado em 15 junho, 2014/ Atualizado em 6 de outubro de 2014, acessado em 03/10/2016

Disponível em WWW.sebrae.com.br/portal.sebrae.artigo acessado em 17/10/2016

Disponível em <http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2012/06/05/940015/os-13-tipos-lider.html#>, acessado em 06/11/2016.

Disponível em <http://www.administradores.com.br/producao-academica/os-diferentes-tipos-de-lideranca-e-sua-influencia-no-clima-organizacional/5220/> acessado em 25/10/2016

Disponível em <http://monografias.brasescola.uol.com.br/administracao-financas/lideranca-uma-analise-sobre-lideranca-entre-os-gestores-empresa.htm> acessado em 20/11/2016

Disponível em http://www.ehow.com.br/diferencas-entre-lideranca-formal-informal-info_264816/ acessado em 16/11/2016