

Fundação Universidade Regional de Blumenau
Professora: Taísa Regina Bugmann dos Santos
Disciplina: Comportamento Organizacional

Estudo dirigido

Tiago Pereira da Silva

Blumenau, 18 de Junho de 2016

Liderança

1 – Conceitue Liderança

A liderança é um tipo de poder pessoal. Pela liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função de relacionamentos existentes.

O líder define direções através do desenvolvimento de uma visão do futuro, e depois engaja as pessoas comunicando-lhes essa visão e inspirando para superar os obstáculos.

Liderança é a capacidade de motivar e direcionar os liderados à alcançar algum objetivo da organização, independente das interpéries do caminho.

2 – O líder deve possuir certas habilidades básicas para poder conduzir e incentivar pessoas na organização. Aponte e resuma cada uma delas.

Habilidade de caráter: Demonstrar integridade através do autoconhecimento, sensibilidade, ação baseada em valores, balanço pessoal, apoio e suporte pessoal, abertura espiritual e responsabilidade como fonte confiável.

Habilidades relacionais: Manter interconexões através do diálogo, inclusão social, consenso, solução colaborativa... O líder deve saber comunicar-se de maneira oral, escrita ou não-verbal. Saber desenvolver clima de aprendizagem e transmissão de informação.

Habilidades de mediação: Transformar conflitos em oportunidades por meio da honestidade e empatia. Negociação baseada em interesse e resolução de conflitos.

Habilidades de sabedoria: Aumentar a compreensão das pessoas, como imaginação, intuição, julgamento, inovação, raciocínio crítico... Inovação e espírito empreendedor para proporcionar solução criativa de problemas.

Habilidades conclusivas: Motivar as pessoas a agir, construindo coalizões e talentos, inspirando paixão e empoderando as pessoas como fonte facilitadora.

Habilidades de ação: Comprometer as pessoas para alcançar resultados dramáticos, como dedicação, responsabilidade, autocorreção, preocupação com qualidade, compromisso e perseverança.

3 – Os líderes eficazes são multi-habilidosos, pois utilizam simultaneamente um arsenal de habilidades pessoais e habilidades interpessoais que se ajudam mutuamente. Cite explicando cada um dos aspectos pessoais e interpessoais.

Dos aspectos referentes à habilidades pessoais.

Administrar a tensão do cotidiano: o líder deve saber trabalhar em um ambiente de tensão criativa e lidar com o estresse. Saber a hora da mudança e inovação, balanceando a sobrecarga.

Desenvolver sua auto-atenção: para redefinir valores e prioridades, indentificar seu estilo de comportamento e avaliar a atitude das pessoas quanto à mudança que pretende incentivar.

Resolver criativamente os problemas: utilizar abordagem racional ou criativa na solução de problemas. Tentar focar na criativa para incentivar inovação nas pessoas.

Dos aspectos referentes à habilidades interpessoais.

Ganhar poder e influência: para empoderar as pessoas sob sua orientação de modo a repartir esse poder e proporcionar maior responsabilidade e autonomia.

Comunicar para proporcionar apoio: saber comunicar em duas vias, ouvir, facilitar a comunicação, entender os problemas e pontos de vista para poder aconselhar e orientar.

Motivar as pessoas: o líder precisa diagnosticar o desempenho das pessoas, criar um ambiente agradável e motivador. Servir de catalisador para o melhor do liderado e recompensá-lo de acordo.

Administrar conflitos: identificar as causas e origens de conflitos na equipe, escolher as melhores estratégias para solucioná-los. Administrar os conflitos no sentido de minimizá-los.

4- Na década de 1930, Kurt Lewin e um grupo de colaboradores realizaram os primeiros estudos e identificaram três estilos de liderança, cite e comente cada um deles.

Liderança autocrática: o líder fixa diretrizes e centraliza o poder e a tomada de decisões. Acredito que seja a liderança mais comum em chão de fábrica, onde as ações dos funcionários são totalmente controladas pela liderança, normalmente não há discussão de baixo para cima.

Liderança liberal: participação mínima do líder, completa liberdade para o grupo e indivíduo. Minha liderança preferida, acredito que o melhor trabalho acontece quando existe a total autonomia do indivíduo/grupo. A única maneira de se empenhar totalmente e conseguir a máxima qualidade de uma atividade é fazer o que se tem vontade.

Liderança democrática: esboço de diretrizes pelo líder que são debatidas pelo grupo. Essa é a tendência no mercado de TI. Cada vez mais percebemos a passagem de autoridade para os grupos, onde os líderes apenas direcionam o que deve ser feito. Acredito que isso aconteça devido ao grande número de tecnologias existente, é humanamente impossível para o líder controlar tudo e saber de tudo. Dividindo em grupos, cada um pode se especializar em alguma atividade mais específica.

5- A capacidade de influenciar, persuadir e motivar os liderados está fortemente ligada ao poder que se percebe na pessoa. French e Raven distinguem cinco diferentes tipos de poder, comente cada um deles.

Poder coercitivo: baseado no temor e na coerção. O poder que está cada vez mais raro nas empresas. Já foi percebido que a motivação e boa vontade são muito mais fortes para a produção de um produto de qualidade do que o medo.

Poder de recompensa: baseado na esperança de receber recompensa. Muito utilizado, mas também é um fato que a recompensa por si só não é o suficiente para geração de empregados motivados na área criativa. Se a atividade for manual e repetitiva, pode ser muito eficiente.

Poder legitimado: poder dado pela posição hierárquica. Normalmente esse poder por si só não se mantém. Se o poder legitimado não servir apenas de ponto de partida para o poder de competência ou de referência, a tendência é que esse poder se esvaia e a pessoa substituída.

Poder de competência: poder baseado na competência. Os liderados reconhecem o líder como alguém que possui maior competência do que eles. Uma das verdadeiras formas de poder legítimo, onde os liderados aceitam a liderança de maneira natural.

Poder de referência: poder baseado na atuação e no apelo. O líder é admirado e inspira os liderados. Conhecido como carisma, esse poder transmite empatia e admiração, transmite o desejo dos liderados de se parecerem com o líder.

Motivação

1 – Conceitue motivação

Motivação provém do latim movere, que significa mover. Podemos conceituar como a força que move as pessoas à realização de alguma tarefa. Usualmente se utilizam termos como necessidades, desejos, vontades, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos.

É um processo que depende da direção, intensidade e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar um determinado objetivo.

7- A teoria motivacional de Maslow se baseia na chamada hierarquia de necessidades.No que ela se fundamenta? E quais são essas necessidades?

Se fundamenta na ideia de que as necessidades podem ser hierarquizadas, ou seja, distribuídas em uma hierarquia de importância e de influência do comportamento humano.

Necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de auto-realização são as necessidades descritas por Maslow.

8- A motivação é um processo que depende da direção, intensidade e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar um determinado objetivo. Explique cada um deles.

Direção: significa onde focar o comportamento. O esforço deve ser direcionado para o alcance de um objetivo que define a direção. Intensidade e persistência não adiantam de nada se não existir um objetivo claro e bem direcionado.

Intensidade: representa o esforço que a pessoa aplica na direção definida. Para existir a motivação, deve haver um esforço intenso por parte da pessoa para a realização de um objetivo.

Persistência: significa o quanto tempo a pessoa consegue manter seu esforço. Manter-se com foco na tarefa, com intensidade, até o objetivo ser alcançado.

9- Quais as três dimensões do processo motivacional básico? Explique cada uma delas.

Necessidades: as necessidades e carências provocam uma tensão/desconforto na pessoa e desencadeiam um processo que busca reduzir ou eliminar essa tensão.

Impulsos: a pessoa escolhe um curso de ação para satisfazer determinada necessidade ou carência, surge o comportamento focado nessa meta.

Incentivos: se a pessoa conseguir satisfazer a necessidade (incentivo), o processo motivacional é bem sucedido.

10- Para Herzberg, a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores intimamente relacionados. Comente sobre eles.

Fatores higiênicos: Correspondem ao contexto do trabalho, são os fatores tradicionalmente utilizados pelas organizações para obter motivação das pessoas. Salário, benefícios, condições do ambiente, liderança, oportunidades... No entanto, esses fatores possuem limites em sua capacidade de influenciar as pessoas. Esses fatores apenas evitam a insatisfação.

Ainda mais hoje em dia, onde esses fatores já não são diferenciais nas empresas, podemos dizer que ter um ambiente agradável, um salário na média do mercado e benefícios são obrigatórios para se ter o funcionário. A motivação começa depois disso.

Fatores motivacionais: referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e às atividades relacionadas com o cargo em si. Uso pleno de habilidades pessoais, liberdade de decidir como executar o trabalho, responsabilidade, definição de metas e auto-avaliação do desempenho. São fatores relacionados com as condições internas do indivíduo que conduzem a sentimentos de satisfação e de auto-realização.

De novo, o fator da autonomia e liberdade ao realizar o trabalho se mostra como ponto importante para a motivação.