



Lideranças informais nas organizações

Márcio Bartz

Eixo temático: Protagonismo responsável ao trabalho

INTRODUÇÃO

No contexto atual das organizações, se discutem vários aspectos referentes ao poder e estilo liderança, portanto o trabalho tem o viés de trazer o contexto das lideranças informais quanto ao preceito junto aos gestores nas empresas. Os autores MONTEIRO e ESPÍRITO SANTO destacam o líder informal como um mediador nessas circunstâncias. “O líder informal não deve ser visto como uma ameaça aos preceitos burocráticos da empresa ou mesmo às lideranças institucionalizadas, mas como elemento mediador das tensões empresa/ grupos informais e que almeja assim como todos que compõe a instituição, que esta prospere e alcance o sucesso esperado.” (MONTEIRO, ESPÍRITO SANTO, 2008, pg. 199).

Com a seguinte citação o tema busca trazer a importância de possuir lideranças informais no ambiente de trabalho e quais os benefícios para as organizações.

LIDERANÇA

Lideranças possuem aspectos que os tornam capazes de conduzir e trabalhar com pessoas, sendo esses através de sua formação e conhecimento levando para a busca de que seja alcançados metas e objetivos de uma organização.

O professor acadêmico Antonio Meneghetti (2013) ressalta a importância do líder. “O líder é alguém que constrói a função, repara-a quando necessário e aperfeiçoa-a, portanto, é um artesão. É alguém que sabe fazer a relação com vantagem, com ganho” (MENEGHETTI, 2013 p. 22).

Os autores Brenner e Abbade (2009) destacam a importância da liderança na organização da seguinte maneira: A liderança representa um papel que é fundamental nas organizações, pois direciona de maneira estratégica a forma de desempenhar trabalhos necessários para se atingirem metas previamente definidas. (BRENNER, ABBADE, 2009 p.209). Tem o escopo de tratar definir que, líder é peça chave no crescimento da organização, possui competência para função, qual traça o caminho para que o conjunto possa chegar ao que foi proposto.

LIDERANÇAS INFORMAIS

São vistos como pessoas que possuem uma liderança informal, ou seja, não estão no alto escalão das pirâmides hierárquicas das organizações, porém detém influência forte por um determinado grupo, colaborando com o escopo deste grupo para que sejam alcançados seus objetivos.

Segundo ARRUDA e NAVRAN (2000) destacam a influencia dos líderes informais com o apoio das empresas na citação a seguir: “A empresa pode encorajar e incentivar os líderes informais, cujas posições e padrões éticos apoiam as metas desejadas da organização. A influência dos colegas pode se tornar uma parte do sistema de consistência ética como um todo”. (ARRUDA e NAVRAN, 2000 p.33). Destacam-se como as empresas devem tornar a buscar a participação dos líderes informais estimulando-os, assim buscando um ambiente bom para todos.

CUNHA, DA SILVA, DA SILVA e ALCÂNTARA (2016) ressaltam o líder informal como um aspecto natural na organização. “Nenhuma pessoa indica ou sugere o líder informal, ele surge de forma inesperada, não é um cargo de chefia, mas a pessoa desempenha bem o papel de liderança sem liderar a equipe”. (CUNHA, DA SILVA e ALCÂNTARA, 2016, p.3). O líder informal nesse processo ocorre dia a dia, sem necessitar de escolha, é natural devido suas características.

AMBIENTE E CULTURA ORGANIZACIONAL

BRENNER, ABBADE (2009), referem-se à organização como dependente de pessoas: “Sabe-se que o sucesso da maioria das organizações depende quase que exclusivamente do fator humano, do desenvolvimento das habilidades no relacionamento interpessoal”. (BRENNER, ABBADE, 2009 p.108). Nesse sentido os autores destacam como fundamentais as pessoas no ambiente da organização para que assim a organização cresça e alcance o sucesso.

ROBBINS (2005) argumenta sob o fator fundamental para que as empresas possam obter seu sucesso: “As organizações bem-sucedidas de hoje precisam fomentar a inovação e denominar a arte da mudança ou serão candidatas à extinção”. (ROBBINS, 2005, pg.17). Para o autor a alta concorrência da atualidade gera uma competição entre organizações, sendo através da inovação, quais todos estudam e melhoram seus produtos, processos para tentar se antecipar dos demais do mercado para almejar reconhecimento do ramo em que está inserido.

DESENVOLVIMENTO

O trabalho visa abranger mais conhecimentos por parte da cultura organizacional das empresas, dentre eles o impacto das lideranças informais atualmente, e que benefícios este líder traz para as empresas, das quais eles são colaboradores.

A pesquisa irá ocorrer em duas empresas na cidade de Dona Francisca na região central do Rio Grande do Sul, nas empresas A e B, no 2º semestre de 2018, onde será aplicado questionário com gestores e colaboradores para verificar os dados que são considerados mais importantes e com maiores benefícios para as organizações devido à participação da liderança informal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Será instigado na pesquisa considerações sob a cultura organizacional e analisar o papel dos líderes informais quanto ao nível de participação juntamente com os demais colaboradores,

seja como um intermediador, motivador, além do relacionamento com o cliente e seu papel para a eficiência nas organizações pesquisadas. O escopo será descobrir se estes personagens trazem benefícios ou prejuízos para as empresas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA, Maria Cecilia Coutinho de; NAVRAN, Frank. Indicadores de clima ético nas empresas. **Revista de Administração de empresas**, 2000, 40.3: 26-35.

BOTTI ABBADE, Eduardo; BRENNER, Fábio. "Perfil de liderança e tomada de decisão." **Revista de Administração FACES Journal** 8, no. 1 (2009).

CUNHA, Luara Da Silva; DA SILVA, Raquel Pinheiro; ALCÂNTARA, Bruno Sérgio. **"Um estudo sobre a importância da dinâmica de grupo no processo de aprendizagem de professores."** (2016).

MENEGHETTI, Antonio, *A Psicologia do Líder*, 4ª ed. São Paulo: FOIL, 2013.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 11ed. São Paulo Pearson Prentice Hall, 2005.