

PERFORMANCE E LIDERANÇA

**Lilian Taíne Reis de Brito, Margarete Cristina Gomes Machado Oliveira, Patrícia de Vargas Couto¹
Marilice de Souza Abtibol²**

1. INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta como objetivos geral, evidenciar os conceitos sobre performance e liderança em relação ao desenvolvimento gerencial, as habilidades e as competências; assim como a inteligência emocional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste trabalho, abordaremos o ambiente da organização e os aspectos que nele interferem, ressaltando algumas ferramentas como o autoconhecimento e a inteligência emocional.

Atualmente estamos vivendo novos tempos nas organizações e empresas, sejam elas de qualquer ramo ou atividade; diante deste contexto, os líderes estão precisando virar a chave e atualizar o seu mindset, tendo que se reinventar de forma rápida para acompanhar tais mudanças.

Mudar a performance e fazer uma boa gestão da liderança é de suma importância para manter ativo o capital mais importante, as pessoas.

No mercado de trabalho atual, fica evidente a necessidade de profissionais com diversas competências; as quais exigem cada vez mais dos profissionais para que possam se colocar ou se manter no mercado. No entanto, os líderes possuem um papel fundamental para o bom desempenho e resultado das equipes e das organizações; sendo necessário que façam uso de um planejamento estruturado, sejam organizados, proativos e com visão de resultados de curto prazo..

1 Acadêmicos: Lilian Taíne Reis de Brito, Margarete Cristina Gomes Machado Oliveira, Patrícia de Vargas Couto

2 Tutor Externo: Marilice de Souza Abtibol

Os profissionais que assumem um cargo de liderança devem conhecer as mudanças no seu ambiente de trabalho, as quais refletem diretamente nas organizações, tornando o trabalho mais gratificante e motivador tanto para si como para aqueles que trabalham com ele.

Podemos salientar, que os líderes precisam ter uma performance mais ágil, mesmo que para isso precisem mudar a sua metodologia de análise, a sua doutrina, a sua cultura ou até mesmo fazer uso do apoio de algumas ferramentas de gestão.

O líder espera que os seus seguidores, no caso das organizações dos seus trabalhadores, se esforcem o máximo possível e consigam um nível de produção máximo para que dessa forma se verifique o pagamento justo do seu trabalho (Lousã et al. 2004).

Com isso, eles devem ter senso crítico a fim de analisar de forma assertiva onde seus liderados se encaixam em suas atividades e possam ser desenvolvidos da melhor forma.

O desenvolvimento gerencial deve envolver pessoas e processos como elementos importantes à vantagem competitiva e para promover aspectos de mudança na cultura e na dinâmica organizacional.

“Os programas de desenvolvimento de liderança adotados pelas empresas competem com um conjunto amplo e dinâmico de variáveis” (REIS, 2000, p. 42).

Percebe-se que 58% do desempenho de qualquer profissional está relacionado a inteligência emocional e é possível perceber que no mercado de trabalho atual, que as empresas têm buscado conhecimento sobre esse conceito, treinamento/capacitação, desenvolvimento e liderança de seus colaboradores, criando assim medidas para lidar com as diferentes emoções de seus liderados e como as empresas podem através desses métodos aumentar a produtividade e o rendimento dos mesmos.

Desenvolver é um processo de aperfeiçoar e incentivar que cada colaborador desenvolva suas qualidades, habilidades e criatividade no lado pessoal (humano) e dentro do seu ambiente de trabalho.

A inteligência emocional envolve a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções: a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento: a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional: e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual. (Mayer; Salovey, 1997, p.15).

Segundo .(Mayer; Salovey, 1997), a inteligência emocional nada mais é que você avaliar e saber o momento certo de se expressar, literalmente saber se expressar, ter controle das suas emoções e atitudes. Não agir por impulso e ter a capacidade nítida de perceber as emoções. Ter a capacidade de gerar sentimentos que facilitam o pensamento, a compreensão e o conhecimento emocional. Contudo promover o crescimento emocional e intelectual.

Figura 1 - Uma representação de Performance e Liderança



Fonte: Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/5-dicas-essenciais-para-desenvolver-uma-lideranca-de-alta-performance-no-trabalho/>>

Acessado em 15/11/2020.

A figura acima demonstra a evolução que um profissional líder necessita fazer para alcançar a performance necessária para assumir uma liderança e seus liderados, demonstrando por qual caminho a seguir ou como e por quê fazer para que atinjam o sucesso.

A atividade de um líder é encabeçar as tarefas, entender seus liderados e mostrar a direção a ser tomada.

3. METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, foi utilizada como metodologia a pesquisa bibliográfica documental em livros, artigos, e sites da internet.

Foi possível compreender a importância de uma gestão por competência em relação a liderança podem fazer a diferença em uma organização.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através da pesquisa realizada, foi possível concluir que o papel fundamental de um líder consiste em desenhar o caminho que seus liderados devam seguir, para que possam atingir o sucesso junto com a empresa, além de ter um senso crítico e ter que fazer uma gestão ágil.

A liderança, é uma relação entre uma pessoa líder e sua equipe, uma ferramenta fundamental para as organizações aumentarem as possibilidades de alcançar os seus objetivos; uma vez que o resultado ocasionará uma resposta satisfatória a uma determinada necessidade da empresa ou dos próprios profissionais.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Atlas, v. 2, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral Da Administração Compact**. Elsevier Brasil, 2004.

KEPLER, João, Thiago Oliveira. **Os Segredos da Gestão Ágil por trás das empresas valiosas**. (2019) Gente Editora.

LOUSÃ, A.Pereira, Paula Aires., Lambert, Raul., Lousã, Mário Dias. (2004) **Organização e Gestão Empresarial**. Cursos tecnológicos e profissionais 10º ano. Editora Porto Editora.

MAYER, J. D.; Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In: Salovey, P.; Sluyter, D. J. (Orgs.), **Emotional development and emotional intelligence: Implications for Educators** (pp.15). New York: Basic Books.

REIS, Germano Glufke. **Avaliação 360 Graus: Um Instrumento de Desenvolvimento Gerencial**. Editora Atlas SA, 2000.