

CONSCIÊNCIA CORPORATIVA E CONSCIÊNCIA DE LIDERANÇA

Esta é a segunda edição do informativo sobre Liderança, um complemento aos Boletins direcionados aos gestores das empresas. Neste formato, iremos trazer conteúdos teóricos, definições, conceitos e práticas que auxiliarão os gestores das organizações associadas na compreensão das questões que envolvem a liderança e a motivação das pessoas. Queremos conectar a teoria sobre as temáticas liderança e motivação com a prática e a realidade das empresas.

Nossa atualidade está acelerada, parece que a pressão por inovações, em todos os âmbitos, colocou sobre as empresas, uma certa urgência para a adaptação e atualização. Para a liderança não é diferente, a forma de pensar a gestão de pessoas mudou, não devemos mais aceitar aquele cenário normótico, Cenário normótico, segundo as ideias de de Crema (2001), é aquele em que as empresas e pessoas estão presas a um contexto predominantemente mórbido, cheio de conformismo e inércia, que alimenta um sistema enfermo, buscando manter o *status quo* (estado atual das coisas).

A liderança de hoje requer dinamismo, os bons líderes precisam abandonar a mentalidade tradicional que os isenta do envolvimento com suas equipes, para assumir a responsabilidade de gerar um clima de trabalho em que as pessoas possam levar sua alma, não apenas sua mente, para as atividades que realizam (KOUZES; POSNER; 2003 *apud* CAVALCANTI et al. 2009)

A autossuficiência da abordagem técnica durou muitos anos, mas na atualidade ela não é mais suficiente. Segundo Cavalcanti et al. (2009, p. 21), **“mais do que saber fazer, as pessoas querem oportunidades para utilizar seu conhecimento, talentos e competências, e para sentirem-se**

importantes e envolvidas na construção do futuro da organização a que pertencem”.

A liderança das empresas precisa estar ciente que o seu papel mudou de maneira significativa e seguir padrões focados somente na técnica é ultrapassado, obsoleto e não se encaixa na realidade de empresas que buscam manter-se competitivas e sobreviver a um mercado com transformações céleres. O comportamento dos líderes precisa mudar, o desafio encontra-se em assumir novas responsabilidades, voltadas não somente para o alcance de resultados satisfatórios, desenhados no plano estratégico da organização, mas especialmente para o desenvolvimento de pessoas e uma nova liderança, capazes de dar continuidade ao incessante processo de inovação, transformação e adaptação, pertencentes ao novo contexto.

O contexto atual, como afirmam Cavalcanti e al. (2009), tem trazido questões que até o momento não eram contempladas no ambiente corporativo. Segundo os autores, **“assumir a responsabilidade pelo meio ambiental e social e pela satisfação das necessidades não materiais e sociais do ser humano por meio do trabalho em equipe são algumas das questões relevantes cada vez mais presentes nas organizações”**. (CAVALCANTI, et al., 2009, p. 22)

Para tanto é necessário elevar a consciência corporativa, onde as empresas compreendem e comprometem-se com uma função transformadora, diante da sociedade e em seu próprio ambiente. Este é o desafio da atualidade. (CAVALCANTI, et al. 2009).

Barret (2000) citado por Cavalcanti et al. (2009), apresenta em seu modelo a correspondência entre a evolução dos

níveis de Consciência Corporativa e Consciência de liderança. Os sete níveis de consciência corporativa, proposto pelo autor, hierarquizam as necessidades da organização, partindo do pressuposto que as empresas, assim como os indivíduos, também possuem necessidades nas dimensões física, mental, emocional e espiritual que precisam ser atendidas. (CAVALCANTI, et al. 2009).



Covey citado por Barrett (2000) em Cavalcanti et al. (2009), **afirma que para que as empresas alcancem a saúde corporativa, as organizações precisam equilibrar todas as necessidades, visto que a verdadeira eficiência requer equilíbrio**.

NÍVEIS DA CONSCIÊNCIA CORPORATIVA E NÍVEIS DA CONSCIÊNCIA DE LIDERANÇA

Nível 1 (Consciência Corporativa): Necessidade básica da organização. Foco de atenção: Lucratividade e saúde financeira. **Nível 1 (Consciência de Liderança):** Líderes autoritários e controladores, onde prevalece a relação gestor e subordinado de modo impessoal, refletindo baixo interesse com as necessidades individuais.

Nível 2 (Consciência Corporativa): Preocupação com o bom

LIDERANÇA

PADES DESENVOLVIMENTO

relacionamento com os funcionários como modo de garantir a sobrevivência.

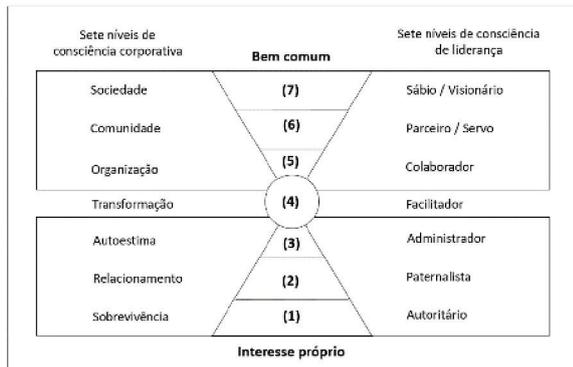
Nível 2 (Consciência de Liderança): Liderança paternalista e com necessidade de aceitação. Os líderes assumem um papel de protetores de suas equipes, buscando em troca lealdade, disciplina e obediência.

Nível 3 (Consciência Corporativa): Nível da autoestima, onde a organização apresenta a necessidade de ser reconhecida “**como a melhor no que faz**” no mercado em que atua. Foco na produtividade, eficiência e qualidade.

Nível 3 (Consciência de Liderança): Líderes administradores, com foco no cumprimento das metas organizacionais e manutenção dos *status quo*, como forma de garantir e manter o sucesso organizacional.

Nível 4 (Consciência Corporativa): Este nível é o que representa a ponte entre suas necessidades básicas e a transformação da consciência. Antes totalmente voltada para o interesse próprio, as empresas, devem transformar seu pensar e voltar-se para a consciência do bem comum. Desenvolvimento da missão, visão e valores para construção da identidade organizacional. **Nível 4 (Consciência de Liderança):** Líderes com o papel de facilitadores, focados no desenvolvimento de habilidades de comunicação interpessoal, solução de conflitos e desenvolvimento da equipe. O foco da cultura organizacional muda do controle para a confiança, da punição para a recompensa, e do sigilo para a transparência.

Nível 5 (Consciência Corporativa): Foco na construção e manutenção de uma cultura que valoriza as pessoas, onde confiança, transparência, espírito de equipe e coesão tornam-se valores relevantes. **Nível 5 (Consciência de Liderança):** Os líderes tornam-se colaboradores, deixando de agir pelo interesse próprio ou da necessidade de



aprovação da organização, voltando-se para preocupação para a busca do significado do trabalho e de seu papel como gestores de pessoas

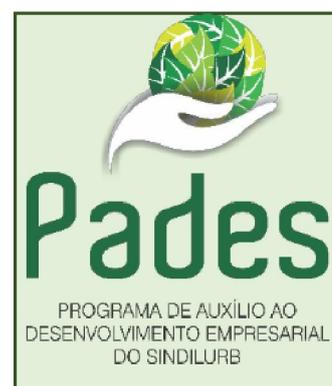
Nível 6 (Consciência Corporativa): Representa a consciência de comunidade, ou seja, neste nível o foco das organizações volta-se para o apoio às comunidades locais ou no entorno da empresa, e há um incentivo para que os colaboradores da empresa exerçam o voluntariado, fazendo a diferença para essas regiões. Esse nível de consciência preza pela integridade do ser humano, havendo uma preocupação com as dimensões físicas, emocionais, mentais e espirituais dos indivíduos. **Nível 6 (Consciência de Liderança):** No que tange a essa dimensão, os líderes deste nível de consciência adotam um papel de servo/parceiro, e são motivados a ir muito além do que o seu papel orienta.

Nível 7 (Consciência Corporativa): nesta dimensão, tanto a consciência corporativa como a consciência de liderança adotam uma postura bem diferente da tradição capitalista. Ambas possuem uma visão integradora, de partilhar a responsabilidade pelo todo. Este nível orienta para uma mudança de paradigma, que se distancia do pensamento mecanicista e fragmentado do trabalho e das pessoas como realidades à parte, indo de encontro a uma visão holística, integradora, que valoriza a interdependência e a grande rede de relações entre as realidades.

Para que as empresas alcancem a saúde corporativa, as organizações precisam equilibrar todas as necessidades, visto que a verdadeira eficiência requer equilíbrio.

Em nosso seguimento de Limpeza Urbana não é diferente, também precisamos compreender nossos níveis de consciência corporativa e de liderança. Estar atento as mudanças é uma estratégia de sobrevivência, e as empresas que querem se manter competitivas precisam se adaptar rápido, porque a consciência corporativa e de liderança fazem parte da identidade organizacional. Apresentar uma identidade obsoleta e tradicional não faz bem para nenhum modelo de negócio.

E sua empresa, em qual nível de consciência corporativa e de liderança ela se encontra?



Para mais informações sobre o programa entre em contato:

Aline Fonseca
Coordenação PADES
Telefone: 31.9.9476-4792

assessoriadesevolvimento@sindilurb.com.br

REFERÊNCIAS USADAS NESSA MATÉRIA
CAVALCANTI, V. L.; CARPILOVSKY, M. LUND, M.; LAGO, R. A. **Liderança e motivação**. Rio de Janeiro, FGV, 2009.