

OS NOVOS PARADIGMAS: É PRECISO TRANSFORMAR NOSSA LIDERANÇA

No último Boletim da série Liderança abordamos os níveis de consciência corporativa e consciência de liderança. Para dar sequência ao assunto, vamos tentar responder a algumas questões cruciais para alcançar essas importantes dimensões na organização. Duas perguntas centrais norteiam nossa discussão no presente:

- **Como elevar os níveis de consciência das nossas organizações?**
- **Como desenvolver uma gestão que reflita os valores mais elevados da consciência humana?**

Nesta edição vamos trabalhar estas questões, tentando auxiliar as organizações do segmento de limpeza urbana a responde-las, pensando em possíveis práticas que viabilizem tais transformações.

Affonso (2003) citado por Tonet et al. (2009), salienta que as transformações mais profundas nas crenças e valores de uma organização, no nível da consciência corporativa implicam na mudança de paradigma. Porém, para que essa nova dinâmica organizacional possa emergir é necessária uma mudança significativa nos valores, nas atitudes

e padrões de comportamento. A liderança é o ponto chave dessa transição, devendo abrir mão das práticas autoritárias que vigoram desde o paradigma industrial.

A estrutura organizacional tradicional segmentou a empresa em níveis de poder. Tal divisão criou uma separação entre as pessoas no ambiente de trabalho, e como afirma Tonet et al. (2009), “entre as pessoas e o trabalho”. Para Affonso (2003) citado pelos mesmos autores, essa estrutura segmentada reflete no comportamento das pessoas da organização, levando-as a agir como

“O que hoje vemos acontecer na prática das organizações é a valorização da ação e da responsabilidade individual pelo resultado do trabalho que é coletivo, existindo por parte dos membros da equipe dificuldade em entender a totalidade e a união e, conseqüentemente, a importância da interação com o próximo. Frases como isso não é da minha responsabilidade ou já fiz minha parte são exemplos dessa mentalidade dissociativa” (Tonet, et al. 2009, p.27).

seres isolados e insatisfeitos.

A afirmação dos autores retrata uma realidade organizacional. O individualismo reina nas organizações, o que dificulta a interação entre as equipes e pessoas. Tal situação reforça os sentimentos de isolamento e insatisfação dentro da empresa.

O novo paradigma

É preciso mudar, é preciso tirar o corpo da organização e de seus líderes, enterrados até o pescoço, ou diria até imersos, na gestão autoritária. É preciso promover um clima colaborativo, construtivo, onde as pessoas são fator essencial. É preciso que as pessoas se sintam pertencentes a um sentimento de missão com a empresa e com a sociedade. Mas é preciso que isso seja genuíno.

“O novo paradigma para as organizações pressupõe troca, participação, rede de relações, aprendizagem individual e coletiva, favorecendo a conexão afetiva e intelectual entre as pessoas, tornando o trabalho um veículo de satisfação, realização e crescimento pessoal. Surge uma nova postura profissional que diminui a dicotomia entre trabalho e prazer, entre

LIDERANÇA

PADES DESENVOLVIMENTO



convicções e carreira, e entre éticas pessoais e profissionais” (FERGUSON, 1995, apud TONET et al. 2009, p. 28).

A mudança do paradigma industrial para um novo paradigma requer transformações em diversas dimensões. Os líderes assumem um papel central para difusão dessas novas práticas. Tonet et al. (2009) salientam que a relação líder-equipe, não deve mais ocorrer da maneira tradicional, de forma impessoal e unilateral, mas deve promover um fluxo, onde sonhos, aspirações, visões e valores que são compartilhados pelo grupo, de modo que criem o comprometimento necessário para o alcance das metas organizacionais.

Carência de Líderes com o pensamento contemporâneo

A realidade das organizações é bem complexa, muito líderes ainda estão arraigados no pensamento industrial, onde prevalece a liderança impessoal e unilateral. É perceptível como esse estilo de gestão prevalece, e como há um déficit de líderes capacitados para lidar com os desafios do mundo atual. (TONET et al. 2009, p.29). Neste aspecto Tonet et al. (2009) fazem uma ponderação importante que nos auxilia na compreensão do tipo de líderes que precisamos desenvolver em nossas organizações:

“ um aspecto importante a ser considerado refere-se à dificuldade que os líderes têm demonstrado para integrar pensamento e ação, o saber com o saber fazer e, ainda mais, o que demonstra ser com o que, efetivamente, é. Em outras palavras, os líderes conhecem a direção para onde sopram os ventos da mudança, possuem até mesmo os recursos, a tecnologia e os modelos que os apoiam para chegar lá; no entanto, em muitos casos, ainda estão apegados aos pensamentos, sentimentos e valores dos modelos do passado, pertencentes à chamada “era do insubstituível”, na qual o chefe se percebia como o único capaz de resolver todos os problemas e encontrar os melhores soluções para a organização (TONET, et al. 2009, p.29).

O que se pode perceber, é a carência de líderes com o pensamento contemporâneo, num cenário onde sua presença é crucial.

Mudar para esse líder é difícil. Substituir o comportamento de direção enraizado em seu amago, e dar lugar a influência, não ocorre do dia para noite, ainda mais para alguém que passou anos dizendo as pessoas o que fazer e como fazer. Este é o desafio.

Voltando as questões propostas no início, podemos perceber as mudanças que precisamos promover em nossas organizações no que tange a liderança.



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)

Acompanhe a série completa dos conteúdos sobre Liderança e Gestão de Pessoas em nosso site na página do Programa PADES. Aproveite e conheça todas as novidades que o SINDILURB tem disponibilizado para as empresas associadas.

Nosso site foi totalmente reformulado para melhor atendê-los.

www.sindilurb.com.br

LIDERANÇA

PADES DESENVOLVIMENTO

