

LIDERANÇA COLABORATIVA E PARTICIPATIVA POR MEIO DAS REDES SOCIAIS

FERNANDO JOSÉ LÓPES
FACULDADES FLAMINGO
lopesfj2008@gmail.com

Resumo:

O presente artigo visa propor uma maneira diferenciada de trabalho na competência da liderança nas empresas, onde os colaboradores têm uma ação participativa e colaborativa nas propostas de melhoria no trabalho em termos de eficiência e eficácia por meio das redes sociais, mais especificamente pelo Facebook. Ter soluções *on-line* no tempo certo com o uso de mídias, como o Facebook e o *mobile learning*, ou seja, construir um grupo direcionado à liderança no Facebook, no qual os indivíduos participam das ações para garantir melhor liderança e, ao mesmo tempo, recebem informações *on-line* no tempo devido, pode aperfeiçoar o processo produtivo. A liderança participativa ganha força por alguns aspectos importantes no mundo corporativo: primeiro, pela motivação que o indivíduo tem em se sentir útil e valorizado ao propor novos conceitos de trabalho e, em segundo lugar, por não apenas fazer parte do processo, mas também ajudar a criar novas dinâmicas de trabalho para ele mesmo em conjunto com seu líder.

Palavras-chave:

Liderança participativa. Mídias sociais. Processo produtivo.

Abstract:

This article brings a different way of working with leadership competencies in companies where employees have a collaborative and participatory

action. The main aim of this approach is to improve efficiency and effectiveness on the job through social networking, especially Facebook, in order to achieve *on-line* solutions at the right time with the use of media such as *mobile learning*. In this approach individuals actually share in the process of leadership when they receive *on-line* information on time which, in turn makes the process of production faster and more efficient. This last aspect is of great relevance when considered that participative leadership has become one of the most relevant aspects of corporate environment: firstly through the motivation of the individual, who feels useful and valued, and secondly because it helps create a new working dynamics.

Keywords:

Participatory leadership. Social media. Production process.

Introdução

Este artigo visa discutir questões relacionadas à melhoria da forma de trabalho nas empresas, as quais, por muitos motivos, deixam de conseguir resultados por terem gargalos em seu processo produtivo.

Observando a forma pela qual a informação se propaga pelas redes sociais, constatou-se que os indivíduos podem conseguir um resultado expressivo na forma de trabalho utilizando essas mídias, sobretudo, como apoio a uma proposta de liderança colaborativa e participativa, uma vez

que todos os integrantes da equipe interagem em um processo de construção de ações para atingir objetivos dentro de um projeto compartilhado.

A ideia principal defendida neste artigo é trabalhar com a informação e a tecnologia a favor das equipes que tenham um líder, não autocrata, mas liberal e democrático, que permita a interação de seu grupo para as decisões em prol de resultados comuns a todos. Trata-se de uma proposta complexa, pois opera com informações, estrutura de planejamento das ações, valores – como respeito mútuo entre líder e liderados, confiança –, motivação e criatividade.

O que é mais importante no trabalho é a possibilidade do respeito do líder pelos seus liderados a ponto de dar espaço para que todos cooperem para produção de resultados em equipe, de forma que valorize o papel de cada um no processo da construção de uma liderança, assim como seu significado nas ações e nos resultados obtidos pela equipe.

Para o líder, a experiência de descentralizar suas tarefas valorizando seu colaborador como pessoa capaz de criar e participar das propostas de trabalho dentro de uma equipe é bastante profícua.

Para o colaborador, a oportunidade de não apenas fazer parte do processo, mas também criá-lo de maneira colaborativa e participativa, com suas ideias, ações, experiência de vida, capital intelectual, em uma proposta de trabalho mais justa, dinâmica e com resultados mais significativos para a equipe é muito importante.

A troca de informações gera conhecimento, que será utilizado nas ações propostas no projeto e que, por meio da rede social, será controlada por todos, consultada e passada pelo *mobile* em tempo real, para que cada indivíduo não tenha problemas nas suas atividades rotineiras em equipe.

O objetivo geral desse projeto de liderança participativa é o de estabelecer uma rede de informações mobilizada pelo líder e seus liderados, utilizando as redes sociais e o *mobile* como ferramentas para a organização das tarefas e ações de melhoria para o processo de trabalho de uma equipe colaborativa para busca de resultados compartilhados.

O objetivo específico é buscar, com informação, melhorias na dinâmica de trabalho das equipes, utilizando metodologias virtuais para a prática de trabalhos presenciais nas empresas, de forma organizada, planejada, executada e registrada.

A problemática está em quanto este método pode contribuir na concepção de equipes com liderança colaborativa e participativa ao oferecer melhores resultados a equipes que trabalham apenas com meios presenciais, tais como reuniões, estudos e falas pautados e organizados em tempos determinados na empresa.

A justificativa para a escolha de equipe focada na colaboração e participação dos indivíduos em todo processo é o reconhecimento do colaborador como fonte de criatividade, inovação e ideias para compor uma liderança diferenciada, capaz de reconhecer o valor do indivíduo como pessoa que colabora para o sucesso do todo ou para o objetivo final dentro de um processo produtivo.

O estudo que será demonstrado pelo presente trabalho foi realizado por pesquisa bibliográfica.

Há muitas razões para se realizar uma pesquisa. Nesta, podemos identificar e classificar, de acordo com Gil (2010, p. 1), dois grandes grupos: de ordem intelectual e de ordem prática. A pesquisa bibliográfica, como qualquer outra, desenvolve-se ao longo de uma série de etapas, tais como: definição da natureza do problema, nível de conhecimento que o pesquisador informa so-

bre o assunto e grau de acerto que pretende conferir à pesquisa. Procurou-se desenvolver aqui a pesquisa principalmente por meio de livros, artigos científicos e revistas.

Tipos de liderança e de líderes

A liderança está ligada à capacidade que o gestor tem de proporcionar caminhos para a solução de problemas e o cumprimento dos objetivos pela equipe. Alguns aspectos são importantes nesse processo da equipe para a formulação de uma boa liderança na equipe de trabalho. Conforme Rabechini Jr. (2001, p. 195),

A liderança como o [fato] de ter a confiabilidade por parte da equipe assim como a participação e contribuição está ligada à capacidade que o gerente tem em estabelecer metas e fazê-las cumprir pelos liderados. Neste aspecto, a liderança está intimamente ligada ao conceito de influência, ou seja, capacidade do líder [de] influenciar sua equipe visando aos resultados do projeto.

Se formos analisar pelo aspecto autocrata, em que os indivíduos devem seguir aquilo que o líder determina, a citação de Rabechini Jr. (2001) condiz com a realidade, mas este artigo não tem esse intuito; muito pelo contrário, o que se quer colocar em prática é uma liderança participativa em que as ações sejam construídas por todos, equipe e líder, em que todos colaborem de alguma maneira para que as ações sejam construídas, valorizando a responsabilidade de cada um e sua importância para a realização do todo.

Um líder que acredita em sua equipe e faz com que ela construa sua liderança dando credibilidade às ideias, partilhando conceitos e práticas e confiando nas ações propostas em conjunto reforça um modelo de liderança motivacional, baseando-se no comportamento do indivíduo como potencial para a prática de suas habilidades e competências em suas ações para com o projeto.

Conforme Rabechini Jr. (2011, p. 196),

Os primórdios das teorias comportamentais foram pautados por duras críticas ao modelo taylorista-fordista, predominante até meados do século XX. Um dos célebres críticos desta teoria foi, sem dúvida, McGregor (*apud* HERSEY; BLANCHARD, 1986), que, baseado fundamentalmente na Teoria das Hierarquias das Necessidades de Maslow (*apud* HERSEY; BLANCHARD, 1986), agregou que o método de direcionamento e controle não era suficientemente capaz de satisfazer às necessidades dos indivíduos.

Muitas das áreas da administração relacionadas à produtividade abordam que o comportamento humano tem significado importante na produtividade dentro das organizações.

Tipos de liderança

Há três sistemas de liderança¹, a saber:

Sistema Consultivo Autoritário Benevolente: trata-se de um sistema autoritário e impositivo, mas mais condescendente e menos rígido. Nesse sistema, existe alguma consulta e delegação e, a par das ameaças, existem também recompensas. Acontece em organizações industriais com alguma tecnologia e mão de obra mais especializada.

Sistema Consultivo: trata-se de um sistema mais participativo e com menor arbitrariedade organizacional; os objetivos e as tarefas são discutidos previamente, existe comunicação de baixo para cima e encorajamento do trabalho de grupo. Esse sistema permite alguma segurança coletiva e motivação dos trabalhadores, tornando-se, contudo, mais moroso que o anterior. Usualmente, é utilizado em empresas de serviços e em algumas áreas de empresas industriais mais organizadas.

Sistema Participativo: trata-se de um sistema democrático, em que todos participam na

¹ Disponível em: <www.administradores.com.br>. Acesso em: 15 out. 2013.

tomada de decisões; existe boa comunicação em todos os sentidos e atinge-se um bom nível de motivação. Das principais consequências, destacam-se o sentimento de segurança coletiva e de interdependência e uma maior motivação, podendo, contudo, o processo de decisão tornar-se mais demorado. Esse sistema é localizado em empresas de elevada tecnologia e pessoal especializado, em que os profissionais desenvolvem atividades complexas.

Teorias contemporâneas de liderança

Teoria dos Traços

Essa teoria enfatiza que os líderes já nascem prontos para liderar, que essa qualidade já está presente no seu comportamento e que, portanto, naturalmente esse indivíduo será um líder na vida. Conforme Bryman (*apud* BERGAMINI, 2009, p. 98),

Existem três grandes tipos de traços sobre os quais fala a literatura. Primeiramente existem os traços físicos, tais como altura, peso físico, aparência e idade. Segundo, aquilo que os pesquisadores examinaram como habilidades específicas: inteligência, fluência verbal, escolaridade e conhecimentos. Terceiro, uma ampla gama de aspectos de personalidade foram também examinados. Tais aspectos incluíram moderação, introversão, extroversão, dominância, ajustamento pessoal, autoconfiança, sensibilidade interpessoal e controle emocional.

A Teoria dos Traços visa buscar um líder adequado de acordo com sua procedência, saúde e posição social, alegando ser inata essa predisposição a ser líder na empresa ou no negócio.

Como o somatório das características da pessoa indica que ela tem uma forte tendência a ser líder, nesta perspectiva, o bom líder não é aquele que nasce em berço de ouro, mas aquele que sabe administrar e respeitar seus pares, pois precisa da ajuda deles para que seus objetivos sejam realiza-

dos, portanto essa teoria não se enquadra como racional para um líder que trabalha com equipes colaborativas e participativas.

Teoria dos Estilos de Liderança

A teoria focada em estilos de liderança defende que os indivíduos podem ser preparados para chegarem a ser líderes. Essa teoria se embasa na construção do comportamento ideal que o indivíduo consegue em sua vida pessoal refletida para o profissional, no qual vai construir sua carreira e sua forma de liderar de acordo com as experiências às quais será exposto em sua vida.

O problema desta teoria é que as pessoas podem estudar e experimentar formas de trabalho a vida toda. Se a pessoa não conseguir se adaptar a uma nova realidade de trabalho e não conseguir que seus liderados a aceitem, não será um bom líder.

Teoria Situacional ou Contingencial

Nesta teoria, o líder deve levar em conta a situação pela qual está passando e adaptar-se à nova realidade com seus recursos disponíveis, ou seja, a equipe de trabalho. Conforme Bryman (*apud* BERGAMINI, 2009, p. 62),

O enfoque contingencial propõe que a eficácia de um estilo de liderança seja um aspecto situacionalmente contingente. Isso significa que um estilo padrão particular de comportamento seja eficaz em algumas circunstâncias (tais como quando a tarefa traz satisfação intrínseca ou quando as personalidades dos subordinados os dispõem a um estilo particular), mas não em outras.

A Teoria Situacional ou Contingencial aborda as variáveis pelas quais o líder pode passar em sua vida profissional em empresas diferentes, com pessoas, equipamentos e formas de trabalho diferenciadas. Propõe que o indivíduo (líder) seja flexível de acor-

do com a situação a que esteja exposto, ou seja, o contexto no momento em que é líder.

Atualmente, as empresas preferem líderes que venham com uma boa bagagem em diferentes empresas e que tenham passado por situações diferenciadas no mercado de trabalho, até por uma questão de poder saber sair de situações inusitadas constantes no cotidiano das empresas.

Esse tipo de abordagem, dentro de liderança, adapta-se às situações por que os indivíduos, como líderes, passam, pois não sabem qual a dinâmica de trabalho da empresa e nem mesmo se a nova equipe o aceitará como seu mediador nas propostas e ações. Portanto, o líder deve ser flexível, participativo, aceitar sugestões, dialogar e se fazer entender, para que suas propostas tenham resultados significativos em seus projetos.

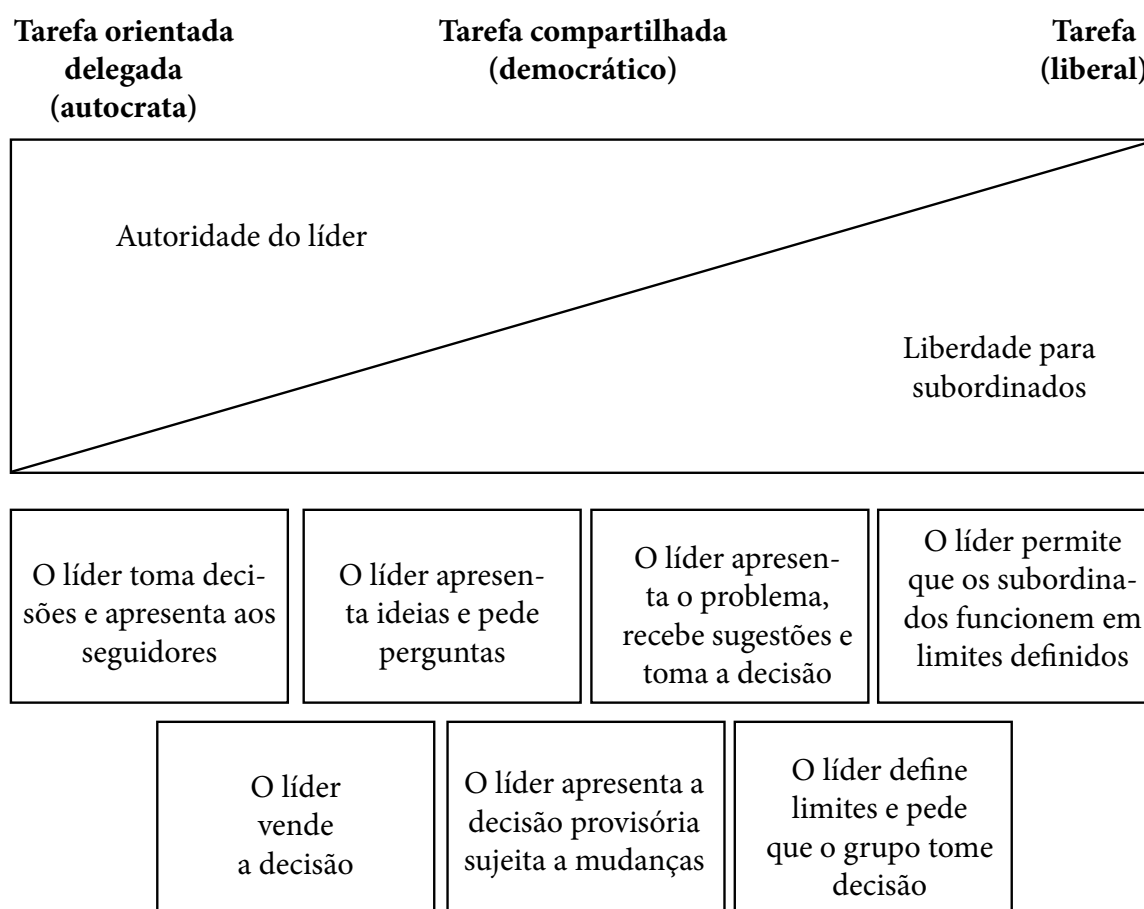


Figura 1: Continuo do comportamento da liderança
Fonte: Rabechini Jr. (2011, p. 197).

O que podemos observar na Figura 1 é que a transferência de poder vai se tornando acentuada de acordo com a transposição de um tipo de liderança para outra. Em uma liderança mais autocrata, quem dá as cartas é o líder, ele toma as decisões e faz as

propostas de ideias e projetos. Passando para uma liderança mais democrática, o líder já apresenta a ideia, mas aceita sugestões para colocar em prática seu projeto; e, em uma liderança liberal, o líder acredita no potencial transformado em competên-

cia para a realização das tarefas, desde que estejam dentro do previsto na estratégia do projeto.

Teoria da Liderança Transacional

Essa teoria estuda o relacionamento entre líderes e liderados e acredita que a participação dos indivíduos em promover um novo modelo de liderança participativa fortaleça os resultados esperados pela equipe.

Segundo Hollander (*apud* MARINHO; OLIVEIRA, 2006, p. 13),

Os membros do grupo trocam suas competências e lealdade por recompensas que vão desde aspectos físicos, como salário e proteção, até recompensas menos tangíveis, como honra, *status* e influência. [...] a liderança é um processo de troca, e cada líder desenvolve um intercâmbio específico e único com cada membro de sua equipe [...].

Trata-se de uma troca entre os indivíduos da equipe e seu líder, e, quanto mais ganhos em termos de equipe, maior será a troca entre seus componentes. O líder, por sua vez, proporciona recompensas aos liderados pelo seu desempenho competente nas ações dentro das metas estabelecidas pelo indivíduo.

A tendência é que, cada vez mais, exista sucesso nesse tipo de liderança; as trocas são mais qualitativas e, portanto, reconhecidas pelo líder, que dá o *feedback* aos colaboradores, reconhecendo seu valor e proporcionando prêmios tangíveis e intangíveis.

Liderança transformacional

Esse modelo de liderança tem como ponto fundamental a transformação da concepção do que o indivíduo colaborador pensa a respeito do projeto e de como o líder pode incentivá-lo a ser mais participativo nesse contexto.

Trata-se de uma liderança em que o gestor tenta entender as necessidades dos colaboradores

em participar do projeto, sabe como fazer para que esses indivíduos trabalhem de forma colaborativa para o sucesso e, após isso, vai administrando o sucesso que, a cada etapa, vai surgindo no projeto, em conjunto com os colaboradores.

Conforme Tick e Devanna (*apud* BERGAMINI; CODA, 1997), o processo de transformação pode ser constituído de, inicialmente, reconhecer as necessidades, seguido de uma nova visão e, por fim, da absorção e transformação institucional da equipe para conseguir os resultados desejados.

Para que ocorra a liderança transformacional, existem alguns itens a serem observados na proposta:

- a) Comunicação dos objetivos: uma linguagem que os colaboradores entendam sobre a proposta do projeto, que tanto empresa quanto indivíduos ganhem com a realização, o que deve ficar claro ao colaborador.
- b) Desenvolvimento das informações de forma que elas sejam transmitidas aos colaboradores e estes retornem com *feedback* sobre as ações dentro do projeto, lembrando que o bom relacionamento e a troca de informações podem trazer bons resultados à equipe.
- c) Acompanhamento do processo de amadurecimento da equipe e dos resultados obtidos a cada etapa do processo.



Figura 2: Processo de liderança transformacional

Tanto líder quanto liderados participam da proposta, que, inicialmente, passa pelo líder, o qual vai participar aos seus colaboradores, considerando os pontos principais que estão atrelados aos interesses, tanto do indivíduo quanto da empresa, para que exista uma compreensão do projeto e para que o

desenvolvimento em conjunto com os colaboradores faça cumprir o resultado esperado pela equipe.

A aprendizagem para compor uma boa equipe

A aprendizagem é caracterizada por assimilação do conteúdo, que nada mais é que uma internalização transformada em conhecimento. Esse conhecimento será aplicado ou praticado pelo indivíduo e agregará nova informação àquela que já foi aprendida e será acomodada, dando origem a um novo processo. Dessa maneira, a aprendizagem pode ser contínua, desde que haja interesse por parte do indivíduo e que essas novas informações façam sentido em relação ao que ele já aprendeu; é um processo constante.

Conforme Dilworth (*apud* MARQUARDT, 2005, p. 118), o aprendizado decorrente de um programa de aprendizagem pela ação tem maior valor estratégico para a organização do que a vantagem tática imediata de resolver um problema.

A aprendizagem em uma equipe depende muito das relações existentes entre os indivíduos, depende da confiança que um tem no outro, assim como da forma pela qual a informação é passada entre os indivíduos. A confiança e a maneira de experimentar as formas de se conseguir resultados na prática propicia uma maneira de aprender, experimentar e agregar valor ao que já se sabe.

De acordo com Marquardt (2005, p. 119),

O grau e a qualidade da aprendizagem não são inesperados, porque se desenvolvem por meio de pessoas reais que trabalham umas com outras em problemas reais, buscando um conhecimento que provocará uma mudança positiva.

A aprendizagem se dá nessas equipes de forma colaborativa e participativa. Cada um está preocupado com o resultado, e, para que isso ocorra, cada fase e cada indivíduo deve buscar a melhor maneira de executar suas tarefas. A participação dos outros pares se torna importante à medida que podem contribuir de forma significativa com informações compartilhadas na equipe.

O processo de aprendizagem nessas equipes é de responsabilidade de todos, portanto é importante que cada um tenha interesse em aprender para si, mas também em colaborar com o trabalho feito para a equipe, pois isso facilitará o desenrolar das ações para busca dos resultados desejados por todos.

A liderança, nesse aspecto, fica por conta de toda a equipe, e cada um olha pelo outro e colabora para que os indivíduos se esforcem para aprender não apenas seu trabalho, mas também o projeto em sua totalidade, de modo que cada um poderá ajudar seu par de trabalho em um momento de dificuldade na equipe.

O mediador precisa ter consciência de que deve propiciar condições para a aprendizagem, de preferência, em situações práticas, nas quais o indivíduo possa interagir com o ambiente. No caso do *mobile learning*, a liderança participativa e colaborativa deve existir, com reflexões e críticas construtivas e também autocríticas, para que os indivíduos possam se avaliar de forma constante, sobretudo, no que se refere a seu desempenho dentro do projeto.

Aprender é um ato contínuo e está presente em todo o processo de aprendizagem pela ação. As oportunidades para questionar, refletir e aprender surgem a todo o momento (MARQUARDT, 2005, p. 121).

Abordagens de liderança cognitiva

A liderança cognitiva aborda a percepção dos colaboradores em relação à liderança. Os indivíduos da equipe julgam a liderança pelas interações e pela forma de comando do líder dentro de uma perspectiva de conseguir resultados adequados dentro do projeto. A questão em si está na cultura dos participantes, ou seja, dos liderados.

A cultura pode ser moldada de acordo com a confiança depositada do líder com a participação da equipe e a colaboração em prol das ações para conseguir melhores patamares de produtividade,

economia de tempo e flexibilidade das informações, uma linguagem com que todos cooperam para um resultado em comum.

De acordo com Marinho e Oliveira (2006, p. 13), “a teoria pressupõe que a avaliação do comportamento do líder depende mais da cultura dos seguidores que do comportamento do líder propriamente dito”.

Equipes presenciais utilizando a virtualidade

Atualmente, em nosso mundo globalizado, a utilização da informação é primordial para o sucesso nas ações que criamos, para a realização de objetivos. A informação é fundamental para o sucesso em equipes presenciais.

A virtualidade contribui para a propagação de informações em um tempo bem menor do que a forma tradicional presencial e, ao mesmo tempo, faz que os indivíduos possam resolver problemas mesmo não estando perto uns dos outros, seja por videoconferências, seja por *chats* ou fóruns que satisfaçam a necessidade de tempo e espaço.

Conforme França (2010, p. 48),

As empresas promovem equipes virtuais como forma de trabalho de seus funcionários e colaboradores. Uma das razões é a necessidade de cooperação constante entre diferentes regiões geográficas [...] equipes virtuais não estão restritas à internet, mas parece inegável que o desenvolvimento desse canal é a mola propulsora para sua popularização.

As empresas buscam rapidez nas informações; para isso, devem criar uma cultura de trabalho que contemple os resultados das equipes presenciais utilizando a tecnologia ao seu favor, para que exista uma linguagem homogênea entre os componentes da equipe e, ao mesmo tempo, de forma colaborativa e participativa, para que esses indivíduos interajam com uma liderança mais voltada à coletividade no projeto.

Segundo Strom (*apud* FRANÇA, 2010, p. 49), equipes virtuais e *workgroups consulting* em empresas encontraram dificuldades relacionadas a funcionários e à cultura de trabalho interno nas organizações.

Para trabalhar com equipes no âmbito virtual e no presencial, algumas regras devem ser estabelecidas:

- a) fluxo de informações homogêneas para todos os envolvidos no processo;
- b) comprometimento das pessoas com a empreitada de proporcionar ações para conseguir resultados desejados pela equipe;
- c) respeito mútuo e colaboração para que todos consigam os objetivos pessoais e da equipe;
- d) descentralização da liderança para que exista uma participação mais eficiente e eficaz;
- e) criação de uma cultura de trabalho em que todos dominem as ferramentas e saibam utilizá-las em prol da equipe e dos resultados desejados.



Figura 3: Processo de trabalho em uma liderança colaborativa participativa utilizando as redes sociais e o *mobile*

O projeto de pesquisa

O projeto de liderança participativa colaborativa por *e-learning* tem a proposta de uma plataforma na qual os indivíduos teriam um contato com o seu líder por meio de uma rede social, em que esses indivíduos acessariam, por *mobile learning*, informações em tempo real pelos seus celulares.

O custo desse projeto seria mínimo, pois uma rede social como o Facebook contempla a entrada dos colaboradores e do líder. Ali, seria criado um grupo que poderia ser acessado de qualquer celular. O custo maior seria a implantação de uma rede capaz de transmitir os dados aos celulares em tempo real e o próprio celular de cada indivíduo.

Na educação, já temos, a distância, a utilização do *mobile learning* por alunos em algumas faculdades do Brasil e do exterior. Aqui no Brasil, temos propostas voltadas a esse modelo de trabalho para a educação.

Para tanto, é possível estabelecer uma forma de trabalho utilizando a comunicação digital aliada à tecnologia de comunidades virtuais, para adaptação e melhoria nas formas de produtividade nas empresas por meio da técnica de *mobile learning* associada às redes sociais.

Composição do projeto

O líder ficaria incumbido de criar, em sua rede social, um grupo em que colocaria os projetos e iria compor a dinâmica do trabalho diário, semanal e mensal com a participação dos colaboradores de sua equipe. No grupo, devem existir:

- a) Informações pertinentes ao trabalho.
- b) Material para pesquisa sobre dúvidas do trabalho de todos integrantes da equipe.

- c) Um *chat* para comunicação *on-line*, no momento da dúvida.
- d) Tutorial capaz de satisfazer as necessidades dos colaboradores tanto nas dúvidas quanto na complementação de suas tarefas.
- e) Fórum para debater as ideias e execução de tarefas do dia.

O adequado seria a utilização dessas informações e sugestões dadas pelos colaboradores no tempo real de execução de tarefas. Quando existisse uma dúvida sobre algum processo e procedimento, o indivíduo seria capaz de consultar seu banco de dados, líder ou par para resolver determinadas situações na empresa ligadas ao seu trabalho.

Colocando em prática

Diagnóstico

As empresas, cada vez mais, procuram por profissionais comprometidos e motivados para compor suas equipes e conseguir resultados expressivos em termos de produtividade, rapidez, eficiência e eficácia em processos e procedimentos para a produtividade.

Fazendo uma análise diagnóstica sobre as empresas, hoje, queremos produzir mais rápido, com segurança de informações, de modo que tragam resultados satisfatórios que possuam qualidade e que gerem dinheiro.

Quase todas as empresas do mercado veem como potencial equipes que sejam autogestoras, capazes de produzir resultados bons com seu capital intelectual. Para isso, as empresas utilizam o conhecimento das pessoas, a forma de comunicação e, em troca, proporcionam melhorias no ambiente de trabalho, como motivação, satisfação e participação e interesse dos colaboradores em fazer parte da empresa.

Para quem se destina este projeto

Ação

O projeto visa minimizar os erros ocorridos em processos e procedimentos dentro da empresa, otimizando tempo, informação e efetividade na execução das tarefas. Busca, ainda, trazer os colaboradores para participarem e ajudarem a criar o processo de trabalho em que estão inseridos, e não apenas serem partes executantes de algo que o líder determinou.

Trata-se de uma liderança em conjunto, em que o líder será capaz de administrar os resultados de seu projeto em parceria com seus colaboradores.

Com esse projeto, o colaborador pode se sentir mais útil na empresa, responsável por participar, ajudando a criar novas formas de trabalho e, ao mesmo tempo, pode conseguir resultados para a equipe.

Funcionamento desse modelo de equipe colaborativa e participativa

Implementação

O modelo de liderança participativa e colaborativa deve funcionar com a alimentação de informações discutidas por *chat* ou fórum, reuniões diariamente, de maneira que satisfaça as necessidades corporativas de ordens primária e secundária em tempo real, tanto dos colaboradores, para a execução da tarefa, quanto para o líder que está mediando a situação.

Tanto líder quanto liderados podem opinar, sugerir e ajudar os pares por meio do *mobile* ou ainda inserir informações dentro do grupo na rede social escolhida.

Observando resultados

Acompanhamento

É importante que, para o projeto funcionar, exista uma comissão responsável pela seriedade

e idoneidade do processo, para que ele traga resultados significativos como tempo de execução, eficiência nas formas de trabalho e eficácia na conquista de resultados.

As responsabilidades devem ser estruturadas de acordo com as necessidades diárias da equipe, por meio de cronograma, ou ainda conforme a ordem de prioridades diárias, semanais e mensais.

Dessa forma, os erros podem ser minimizados, já que existe uma participação mútua de toda a equipe em prol dos resultados esperados por todos, portanto um esforço em comum, já que o projeto é de todos os envolvidos.

Sobre a viabilidade da proposta

Validação e avaliação

Existindo um controle de todas as partes envolvidas, o projeto pode, cada vez mais, ser idealizado a partir do momento em que todos consideram como adequado o processo ou procedimento estabelecido nas tarefas diárias.

Seriam colocados na rede social os resultados obtidos por partes, ou seja, a cada meta atingida, seriam registrados os resultados e as referências de como se conseguiu o que se esperava, ficando documentado no banco de dados do grupo.

Algo a ser discutido é a propagação da informação por meio do *mobile* e a participação dos indivíduos, tanto na alimentação do projeto quanto no registro da ocorrência, quando for estipulada uma ajuda em qualquer parte do projeto via *mobile*.

Dessa forma, os resultados poderiam ser controlados em tempo real para que as próximas metas fossem estabelecidas, estruturadas, comentadas, sugeridas e colocadas em prática.

O retorno do projeto

Feedback

O retorno seria dado pela conquista das fases em execução contempladas pela tecnologia e dos registros no grupo, assim como pela criação de um histórico de sucesso para continuação do projeto e suas novas fases sequenciais.

Todos os envolvidos podem observar os resultados no tempo certo, sem atrasos, sem desvio de informações e sem barreiras de comunicação, pois todos estão engajados na tarefa de conseguir resultados comuns.

Considerações finais

Como podemos observar, o projeto, se bem-administrado com as informações necessárias, tanto para o líder quanto para a equipe, pode ser bem-trabalhado e bem-executado.

A liderança colaborativa e participativa depende dos seus indivíduos para que possa ser colocada em prática. Logo, o sincronismo das informações e a capacidade de se gerenciar depende muito de como essa proposta é elaborada e colocada em prática.

O desafio principal está na liderança, pois o líder prepara seus indivíduos, confia em seu trabalho e participa das ações diárias na busca de resultados para a equipe.

Não se pode esquecer que, em uma proposta colaborativa, todos têm ações para contemplar o projeto, seja com as informações, seja com a alimentação da rede social ou com a ajuda, a algum indivíduo que precise, no momento certo.

O projeto, se bem-elaborado, com base na confiabilidade mútua de seus indivíduos, na concentração e na participação constante, gera resultados significativos para a equipe, seja pela

qualidade em proporcionar referencial das tarefas para futuras ações, seja para conferir motivação para os indivíduos que ajudam a projetar os caminhos para o sucesso da equipe, ou ainda pela liderança, que deixa de ser autocrata ao ser descentralizada e voltada para o todo, na busca de um resultado comum.

É viável investir nesse projeto, pois equipes autogerenciáveis são as que todas as empresas buscam, são equipes inteligentes e promissoras no mercado.

As equipes sustentáveis que se gerenciam por si investem em um futuro de aprendizagem e reciclagem de conceitos que colaboram para uma produtividade mais eficiente e eficaz no mundo corporativo.

Com o avanço da tecnologia, a tendência é que essas equipes apareçam cada vez mais no cenário do mercado administrativo em qualquer lugar do mundo, desde que sejam disciplinadas, bem-organizadas e informadas para que proporcionem resultados esperados para empresas de pequeno, médio e grande porte no mercado global.

Referências

BERGAMINI, C. W. **O líder eficaz**. São Paulo: Atlas, 2009.

BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA A. C. L. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARINHO, R. M.; OLIVEIRA, J. F. (Org.). **Liderança: uma questão de competência**. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARQUARDT, M. J. **O poder da aprendizagem pela ação:** como solucionar problemas e desenvolver líderes em tempo real. Tradução de Anna Lobo. Rio de Janeiro: Senac Rio, 2005.

MARQUES, José Roberto. **Administradores.com.br.** [s.d.]. Disponível em: <www.administradores.com.br>. Acesso em: 28 set. 2013.

RABECHINI JR., R. A importância das habilidades do gerente de projeto. **Revista de Administração**, v. 36, n. 1, p. 92-100, jan./mar. 2001.

_____. **O gerente de projetos na empresa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

