

A IMPORTÂNCIA DO LÍDER NA FORMAÇÃO DE EQUIPES ESPORTIVAS

Baltazar Gouveia Furtado¹
Guilherme Eugenio van Keulen²

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar a importância do líder na formação de equipes esportivas, com enfoque nos processos de liderança, figura do líder este que deve ter clareza de seu papel enquanto pessoa responsável pela formação de uma equipe. Destacam-se também os aspectos internos de relações interpessoais, afetividade além do trabalho em equipe e o fator motivacional. O estudo foi desenvolvido através de uma pesquisa bibliográfica. Por fim, concluiu-se que com o passar do tempo o líder esta se tornando cada vez mais importante para o desempenho de uma equipe, e o mesmo deve estar atualizado e em constante evolução, buscando e desenvolvendo o conhecimento para que sua equipe tenha maior potencial e qualidade nas suas realizações.

Palavras – chave: Líder. Liderança. Equipes.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Samulski (2002), o esporte é de fundamental importância para o desenvolvimento do indivíduo, tanto no aspecto motor, quanto no cultural e no psicossocial, que conseqüentemente ajuda na formação de sua personalidade. O esporte, através de suas atividades trabalhadas, consegue fazer com que o indivíduo tenha varias vivencias, tais como: trabalho em equipe, trabalhos individuais e/ou como líder ou liderado, influenciando decisivamente no comportamento interpessoal, nos princípios, valores e na conduta pessoal.

Segundo Simões, Hata e Rubio (1998) a forma com a qual o ser humano constrói o seu caráter e sua personalidade nos dá condições para melhor compreender os processos de dinâmicas grupais e as formas que um determinado grupo se regula e se organiza em direção a um objetivo. O processo de liderança e a figura do líder nos permitem entender alguns

¹Aluno do Curso de Educação Física Bacharelado do Centro Universitário do Sul de Minas UNIS/MG . E-mail: Baltazar_pos@yahoo.com.br

² Professor do Centro Universitário do Sul de Minas UNIS/MG. E-mail: educacaofisica@unis.edu.br

processos de auto-gestão presentes em um grupo esportivo, sendo que na medida em que esta liderança é bem exercida a possibilidade de êxito é multiplicada inúmeras vezes.

De acordo com Ponder (2010) o líder dentro do processo de liderança depende essencialmente da compreensão do comportamento humano para que possa extrair o que há de melhor em um indivíduo ou equipe, para que consiga fazer a distribuição das tarefas e o alinhamento dos objetivos, para que aconteça a execução e a finalização das tarefas com sucesso. Justifica a escolha deste tema como objetivo de desenvolver e aumentar o conhecimento sobre liderança de equipes, e também contribuir com a formação dos líderes, pois o mesmo se tornou peça chave para que uma equipe alcance seus objetivos positivamente.

2 O LÍDER

Segundo Rocha (1996) o significado da palavra líder é chefe ou dirigente de um partido, causa, grupo, o cabeça ou condutor.

"Líder é um homem que tem a capacidade de fazer com que os outros façam aquilo que não querem e gostem disso" (GARDNER, 1996, apud SAMULSKI, 2002, p. 219).

Os líderes utilizam motivos existentes como estímulos para alinhar os objetivos individuais ou grupais direcionando para realização da tarefa. Freedman (1970) diz que a eficácia de um líder, ou a sua capacidade em exercer a liderança, é refletida no desempenho alcançada pelo grupo que lidera, sendo entendida a performance enquanto progresso rumo ao encontro dos objetivos do grupo. Grande parte dos teóricos defende a idéia de que a capacidade de liderança de um líder depende da aceitação dos outros membros do grupo a ser liderado, o que faz certo sentido na medida em que entendemos a liderança como uma identificação por parte do grupo com relação a uma meta, personalizado na figura de uma pessoa, o líder.

Segundo Ponder (2010), quando estamos na posição de líder sendo responsável por colaboradores ou colegas, devemos estar ciente das atitudes a serem tomadas, pois as mesmas podem ter efeitos positivos ou negativos tendo grande influência no desempenho e nas tarefas a serem realizadas pelos membros da equipe.

De acordo com Lever e Malschitzry (2010) o líder tem que levar em consideração que o desempenho de suas atividades depende do comprometimento dos membros da sua equipe, e por isso deve compartilhar os resultados sendo positivo ou negativo, através de reuniões e feedbacks, pois o mundo em que vivemos hoje tem uma vasta disponibilidade de informações

que ajudam a desenvolver o conhecimento, fazendo com que todos possam contribuir para o desempenho da equipe, e por isso o líder que sempre respeita as pessoas, estimula o autogerenciamento esta a um passo a frente, além disso, quanto mais pessoas pensando, maior probabilidade de sucesso em suas atividades.

2.1 Liderança

“O processo de influência positiva que o líder exerce sobre o grupo, visando à realização de objetivos” (SHAW, 1981 apud SAMULSKI, 2002, p. 220)

“É a capacidade que uma pessoa tem de influenciar outra ou um grupo para a realização de um objetivo em determinada situação” (HERSEY e BLANCHARD, 1986, p.104).

Segundo Samulski (2002) a liderança pode obter diferentes formas de definição, independente da organização, pois há muitas características semelhantes quando trabalhamos com a mesma. Está relacionada com a personalidade do indivíduo que a realiza, da mais simples relação de sujeição onde acontece com os grupos de pouca maturidade, ou o líder que adota a função por sua competência por parte do grupo que já é mais experiente.

Segundo Ponder (2010), para que a liderança possa obter resultados positivos o líder não pode estar apenas preocupado com a tarefa, mas também que sejam consideradas as necessidades dos membros da equipe, e isso pode acontecer através de relações abertas, calorosas e amigáveis, evidenciando o valor que cada um tem dentro do grupo, aceitando opiniões e mostrando a confiança com os mesmos, se tornando uma pessoa acessível a todos.

A liderança é um trabalho que deve estar em constante desenvolvimento, pois os métodos que utilizamos nas atividades que obtiveram sucesso, podem simplesmente parar de funcionar havendo troca de membros da equipe ou de local de trabalho, por isso entender as tendências e motivações naturais das pessoas pode ajudar a traçar planos, criar disciplina para você e para os outros no sentido de tratar as deficiências, ou achar pessoas para preencher as lacunas, por isso é importante estarmos sempre prontos para nos adaptar e mostrar o caminho para seus liderados (PONDER, 2010).

2.2 Estilos de Liderança

Na liderança autocrática segundo Ponder (2010), o líder está focado apenas nas tarefas, e não se preocupam com seus liderados e nem suas com necessidade, pois os mesmos não têm oportunidade de participar das discussões e dar opiniões sobre as realizações da tarefa, fazendo com que haja maior nível da liderados insatisfeitos.

Segundo Ponder (2010), no estilo de liderança democrática o líder não está focado apenas na tarefa, mas também preocupado com as condições e necessidades de seus liderados, fazendo com que os mesmos tenham direito de participar das discussões e dar opiniões sobre as tarefas a serem realizadas e conseqüentemente obtendo maior nível de satisfação de seus liderados.

De acordo com Samulski (2002), no estilo de liderança Situacional é aplicado de acordo com o nível de maturidade do liderado, quando o mesmo tem uma maturidade baixa o líder tem que ser mais dominador, para que o liderado comece a observar qual a importância de realizar a tarefa com qualidade e agilidade, quando o mesmo já começa a ter uma maturidade considerada média onde ele já possui competência para a execução da tarefa o líder começa a compartilhar experiências e a motivar o mesmo para que realize a tarefa, e quando o liderado já tem um alto nível de maturidade o líder tem que apenas delegar as tarefas, pois o indivíduo já tem experiência na execução da tarefa e sabe qual a importância de realizar ela com agilidade e qualidade.

Na liderança multidimensional, “o comportamento do treinador é considerado um fator fundamental da satisfação e do rendimento do atleta. É resultado de uma interação das características inerentes a situação, ao próprio treinador e membros do grupo” (CHELLADURAI, 1990 apud SAMULSKI, 2002, p.239).

2.3 Trabalho em Equipe

O trabalho em equipe hoje em dia se tornou muito importante para o alcance do sucesso, só que para ter uma equipe bem sucedida, primeiro devemos traçar quais objetivos e metas a serem cumpridos, deixando de maneira bem clara para que todos os membros entendam o que realmente deve ser feito.

Segundo Ponder (2010) há muitas razões para que haja o trabalho em equipe, pois as mesmas não exigem muita supervisão, uma vez que seus membros se tornam mais responsáveis, porque estão mais interagidos e comprometidos com a atividade, resultando menos problemas como: faltas, reclamações e desentendimentos, pois se sentem mais

satisfeitos e conseguem resolver situações problemas com maior agilidade através da camaradagem e experiência que cada um adquiriu, deixando apenas para o líder situações burocráticas e políticas e assim beneficiando a todos.

De acordo com Simões, Hata e Rubio (1998) para que uma equipe obtenha o sucesso em suas atividades, é fundamental que a capacidade de interagir, comunicar e produzir, seja bem trabalhada, pois a melhor equipe não é composta necessariamente pelos melhores atletas, mas sim pela soma dos valores desenvolvidos e conseqüentemente terem maior probabilidade de êxito em suas atividades.

Segundo Simões, Rodrigues e Carvalho (1999) para que o trabalho em equipe seja positivo é necessário um conjunto de fatores como: ações técnicas e táticas, e é onde também uma equipe mostra várias situações de busca coletiva a um objetivo e para isso tem que haver ações cooperativas entre técnicos e atletas porque as condições de trabalho e as necessidades são as mesmas, tendo direitos e deveres a serem seguidos.

2.4 Líder e o Fator Motivacional

De acordo com Rocha (1996) a motivação é ato de motivar, exposição de motivos, espécie de energia psicológica ou tensão que põe em movimento o organismo humano. Segundo Samulski (1998) quando o indivíduo está no momento de forte pressão, o mesmo utiliza de seu autocontrole pra influenciar em sua auto-motivação canalizando motivos para realizar a atividade com o máximo de rendimento e qualidade.

Rubio (1999) nos diz que a motivação pode ter grande influência no desempenho de um atleta, sendo que o nível da motivação de um atleta é determinado pelos fatores pessoais como personalidade, necessidades, interesses e habilidades, assim como fatores situacionais específicos como facilidade na prática, tipo de técnica ou orientação para vitória ou fracasso da equipe.

De acordo com Samulski (2002) a motivação é uma das características mais importante e complexa no processo de liderança, onde o líder tem que ter extrema atenção em suas atitudes, pois é um componente particular da ação que determinará o nível de envolvimento e dedicação do indivíduo com a tarefa, que implicara diretamente na qualidade da mesma a ser cumprida.

Segundo Samulski (1995) para que o indivíduo consiga manter-se motivado para a realização da atividade, o processo tem que estar dirigido a uma meta no qual depende dos

fatores internos, pessoais, e externos, ambiente, pois entre esses fatores deve haver uma interação onde o resultado conseqüentemente caracterizará seu comportamento, ou seja, o indivíduo motivado.

Para Ponder (2010) o líder tem grande influência no processo de motivação que é de fundamental importância para que o indivíduo realize suas atividades, mas a mesma não é uma característica estável, e não se desenvolve sozinha, se o indivíduo não estiver bem consigo mesmo, com sua família, um ambiente favorável e reconhecimento por parte do líder de suas tarefas executadas dificilmente o indivíduo vai se manter motivado, por isso o líder tem que ser uma pessoa sensível, e estar atento a tudo que acontece dentro de sua equipe, para que possa recompensar seus membros da maneira mais justa. Pois nem todas as pessoas são motivadas pelas recompensas formais como, por exemplo: um aumento de salário, benefícios. Mas sim pelas recompensas informais como elogios, um apoio por parte de seus líderes, já servem de motivação para que o indivíduo continue realizando suas atividades e seus treinamentos com vontade e busca continua pela satisfação e sucesso próprio e de sua equipe ou organização.

3 MATERIAL E MÉTODO

Para a realização deste trabalho realizou-se uma pesquisa de revisão bibliográfica, que contou com análise textual, temática, análise interpretativa, discussão e síntese.

3.1 Cronograma

Fases da Pesquisa (Atividades)	2010										
	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Escolha do Tema e Formulação do Problema	x	x									
Levantamento Bibliográfico	x	x	x	x	x						

Desenvolvimento do pré- projeto			x	x	x	x	x	x			
Qualificação						x					
Coleta de Dados						x	x	x			
Análise dos Dados							x	x			
Discussão dos resultados e conclusão do projeto								x	x		
Defesa											x

4 CONCLUSÃO

Conclui-se que o líder se tornou peça chave para que uma equipe alcance seus objetivos, pois ele sendo responsável por seus liderados, deve estar ciente das atitudes a serem tomadas, sendo que as mesmas podem ter efeitos positivos ou negativos, tendo grande influência no desempenho das atividades realizadas por sua equipe.

Através deste estudo, percebeu-se, também, que há muitas razões para que haja o trabalho em equipe e uma delas seria a menor supervisão, uma vez que seus membros se tornam mais responsáveis sendo que estão mais interagidos e comprometidos com a atividade, melhorando cada vez mais o ambiente onde são realizadas suas atividades, com uma prática democrática onde todos têm direitos e deveres e aplicação de seus conhecimentos, contribuindo assim, para o desenvolvimento de todos.

THE IMPORTANCE OF THE LEADER IN SPORT TEAMS FORMATION

ABSTRACT

The present study aimed to identify the importance of the leader in sport teams formation, focusing the leadership processes and the leader figure, which has to be clear in its role as the person responsible for a team formation. Highlights the internal aspects of interpersonal relationships and affection, beyond the teamwork and the motivational factor. This study was developed through a bibliographic research. Finally, we conclude that in the

course of time the leader becomes increasingly important to a team performance and he must be updated and in a constant evolution, seeking and developing the knowledge so his team reaches more potential and quality in its achievements.

Keywords: Leader. Leadership. Teams.

REFERÊNCIAS

FREEDMAN, J. L. **Psicologia Social**, São Paulo, Ed. Cultrix, 1970.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo, 1986.

LEVER; MALSCHITZRY. Liderança. **Disponível em** < http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/cap_humano/3.pdf > Acesso em 15 de Ago de 2010, horário 22h32min.

PONDER, R. D. **Liderança passo a passo**. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda. 2010.

ROCHA, R. **Minidicionário**. São Paulo: Editora Scipione, 1996.

RUBIO, K. A Psicologia Do Esporte: Histórico e Áreas de Atuação e Pesquisa. **Disponível em** < <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/pcp/v19n3/07.pdf> > Acesso em 14 de Ago de 2010, horário 20h56min.

SAMULSKI, D. **Psicologia do Esporte**. 1º edição. São Paulo: Editora Manole Ltda., 2002.

SAMULSKI, D. **Manual de Treinamento Psicológico para o esporte**. 1º edição. Editora Edelbra Ltda., 1998.

SAMULSKI, D. **Psicologia do Esporte: Teoria da Aplicação Prática**. Belo Horizonte: Imprensa UFMG, 1995.

SIMÕES; HATA; RUBIO. Dinâmica das Relações Grupais: Análise Sociométrica de uma Equipe de Handebol. **Disponível em** < <http://psicdesp.no.sapo.pt/ldg/2.pdf>>. Acesso em 20 de Ago 2010, horário 22h46min.

SIMÕES; RODRIGUES; CARVALHO. Liderança e as Forças que Impulsionam a Conduta de Técnico e Atletas de Futebol, em Convívio Grupal. **Disponível em** < <http://citrus.uspnet.usp.br/eef/uploads/arquivo/v12%20n2%20artigo4.pdf> > Acesso em 27 de Out 2010, horário 21h05min.