

Autor: Carlos César de Oliveira

Título(s): [pt] Estilos de liderança, estágios de maturidade e desenvolvimento de equipes : um estudo de caso em uma empresa do setor financeiro.

[en] Styles of leadership, periods of training of maturity and development of teams: a study of case in a company of the financial sector.

Resumo(s): [pt] A conceituação das equipes de trabalho como grupo de pessoas, com aptidões complementares que realizam tarefas interdependentes, compartilhando a responsabilidade pelos resultados superiores à soma dos desempenhos individuais, aponta para o imperativo da maior colaboração entre os membros da equipe. A criação de sinergia, esperada da ação das equipes, depende de uma liderança eficaz e da maturidade das equipes. Neste panorama, o objetivo do trabalho é avaliar os estilos de liderança e o grau de maturidade das equipes de uma Instituição financeira de grande porte. O estudo conta com pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa, exploratória e a conformação de estudo de caso. Observação Direta e Análise de Conteúdo foram utilizados nas entrevistas semi-estruturadas. Para classificar as equipes quanto a sua maturidade utilizou-se o questionário Escala de Maturidade das Equipes. Amostra por conveniência envolveu vinte equipes com um total de 126 participantes. A identificação dos estilos de liderança, dos vinte líderes, contou com a aplicação de Questionário LASI – Estilo do Superior. Como resultado verificou-se que das vinte equipes estudadas treze possuem grau elevado de maturidade, identificadas com a denominação de equipe real e sete apresentaram nível intermediário de maturidade. A média da maturidade das equipes estudadas (3,87) é alta, possibilitando afirmar que a empresa possui equipes maduras. Nesse sentido, a pesquisa comprovou a presença das condições descritas por Katzenback e Smith (1994) para caracterizar uma equipe de trabalho. Quanto ao estilo de liderança identificou-se que oito dos líderes de equipe apresentaram estilo classificado como E-1 Determinar (tarefa alta e relacionamento baixo), sete classificados como E -2 Persuadir (tarefa alta e relacionamento alto), cinco com estilo E – 3 Compartilhar (relacionamento alto e tarefa baixa) e nenhum apresentou o estilo E – 4 Delegar (relacionamento baixo e tarefa baixa). O estudo evidenciou a possibilidade de melhora para a escolha do líder com estilo adequado ao estágio de maturidade de cada equipe.

[en] The conceptualization of work teams as groups of people with complementary skills that carry interdependent tasks out, hence sharing the responsibility for superior results for the sum of the individual performance points to the imperative of a greater collaboration among team members. The creation of synergy, as expected from the action of teams, depends on efficacious leadership, and maturity of teams. In view of this, the goal is to assess leadership styles and the degree of maturity of teams in a big financial Institution. The study counts with research of a qualitative and quantitative, exploratory nature and the conformance of the case study. Direct Observation and content analysis were used in semi-structured interviews. To rate the teams as to their maturity used the questionnaire Teams' Scale of Maturity. The sample per convenience involved twenty teams with an overall of 126 participants. The identification of leadership styles in the twenty leaders used the LASI Questionnaire – Style of the Superior. As a result, it was verified that thirteen out of the twenty teams studied have a high level of maturity, which were identified with the denomination of real teams, and seven showed intermediate levels of maturity. The median of studied teams (3.87) is high, thus enabling the assertion that the company has mature teams. In this sense, the research proved the presence of conditions described by Katzenback and Smith (1994) to characterize a work team. As for the leadership style it was seen that eight leaders in the teams had a style classified as E-1 Determine (high task and low relation), seven were classified as E -2 Persuade (high task and high relation), five had

style E – 3 Share (high relation and low task) and none showed style E – 4 Delegate (low relation and low task). The study evinced the possibility to improve the choice of leader with style that is adequate for the stage of maturity of each team.