

Liderança: uma relação baseada em respeito e confiança

Orientar, assumir responsabilidades, confiar, elogiar em público e chamar a atenção no particular, conquistar a empatia das pessoas, orientar o olhar para as soluções e liderar pelo exemplo são atitudes de um gestor 'gente boa'

Tatiana Molini

Esses dias li um texto que dizia que os chefes limitados e fracos costumam ser 'gente boa'. À parte da generalização (que me incomoda muito), este modelo mental que atrela cordialidade, amizade e outras características que podem estar contidas no 'gente boa' com insegurança soa muito ultrapassado para mim.

É mais do que sabido que líderes que trabalham em equipe, buscam criar uma empatia com seus liderados, se importam com o desenvolvimento deles, são cordiais, buscam trabalhar num ambiente e clima mais produtivos. Um líder estimula a criatividade, dá exemplo e extrai o melhor de sua equipe.

Encaixa-se perfeitamente com o que o blog de liderança, Blog do Fabossi, explicou em um post bem antigo o como e o porquê os gansos ao emigrarem para áreas mais quentes voam no formato de "v", aumentando 71% o desempenho de todo o bando se comparado com o voo solo de algum deles.

A lição que se pode tirar a partir deste exemplo dos gansos é que "as pessoas que dividem uma direção em comum e têm senso de comunidade chegam mais rápido e mais facilmente a seu destino, porque estão viajando baseadas na confiança".

E por que elas dividem uma direção comum? Essa questão poderia ser respondida levando-se em conta que pessoas são seres sociais e precisam de relacionamentos para mostrarem uma performance elevada. Relacionamentos profissionais baseados no respeito e na segurança têm muito mais chances de darem certo e conquistarem resultados excepcionais do que relações baseadas no controle, autoritarismo e distanciamento em que a legitimidade da autoridade é colocada à prova.

Talvez o equívoco em se dizer que os chefes limitados e fracos são 'gente boa' esteja na definição do 'gente boa'. Ser um líder inspirador é ser gente boa, certo? O que nada tem a ver com concordar com tudo, não dar feedbacks negativos ou mostrar-se alguém perfeito. Muito pelo contrário, é ser alguém que não tem medo de dizer 'não' quando se tem argumentos, é dar feedbacks positivos e negativos baseados em fatos e orientar sobre como superar os pontos fracos e erros e, por fim, mostrar que realmente é a pessoa que diz ser, por meio do exemplo e assumindo que também erra e aprende com os equívocos.

Contar com gestores com este perfil de liderança é garantir que os clientes serão bem atendidos, afinal funcionários bem orientados alcançam resultados surpreendentes e costumam entregar trabalhos impecáveis. E aí as frases mais clichês para definir o espírito de equipe como

“nenhum de nós é tão bom quanto todos nós juntos” e tantas outras não apenas fazem sentido como se mostram reais com exemplos do dia a dia.

Pode-se dizer que o que o faz um profissional ser considerado fraco é a falta de conhecimento técnico, escassez de jeito para lidar com pessoas, omissão em episódios que exigem um posicionamento firme entre outras atitudes. E limitado pode estar relacionado ao fato de não querer sair da zona de conforto (sempre foi feito assim, por que mudar?), ser avesso às inovações, ter medo do diferente. E isso nada tem a ver com ser ‘gente boa’ ou não.

Enfim, orientar, acompanhar, assumir responsabilidades, confiar, elogiar em público e chamar a atenção no particular, buscar conquistar a empatia das pessoas, orientar o olhar para as soluções e liderar pelo exemplo, em vez de desmoralizar, procurar culpados, fiscalizar e fazer uma gestão baseada no medo são atitudes que fazem com que o gestor seja considerado ‘gente boa’ e isso nada tem a ver com ser fraco ou limitado.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/lideranca-uma-relacao-baseada-em-respeito-e-confianca/91457/>