

Líderes e liderados: qual é o seu papel?

Heloísa Capelas

Na luta por cargos de destaque, muitos profissionais exibem comportamentos negativos e prepotentes; de outro lado, colaboradores com grande potencial abrem mão da proatividade e acomodam-se em suas rotinas. O resultado, em ambos os casos, é a insatisfação e a frustração profissional

Qualquer que seja a estrutura em que estão inseridos, os líderes desempenham papel indispensável e inquestionável. Não importa se ali chegaram por merecimento ou em obediência a uma ordem hierárquica construída com base em aspectos como idade ou poder aquisitivo. Seja como for, quando estão à frente de seus grupos, são eles os grandes responsáveis por analisar cada situação e encontrar as melhores soluções, aquelas capazes de beneficiar a todos ou a maioria.

Não à toa, o termo liderança, por si só, remete a outros conceitos, como respeito, inteligência, sabedoria e, muitas vezes, sucesso. No ambiente corporativo, essencialmente, a busca por postos de liderança tornou-se uma meta profissional quase obrigatória para colaboradores de todas os setores, afinal, quem não gostaria de agregar tantos atributos ao próprio currículo?

No entanto, basta observar de perto a maneira como essas relações se dão para compreender que há muito por trás do insaciável desejo de 'crescer na empresa'. Na luta por cargos de destaque, inúmeros profissionais utilizam-se de recursos pouco positivos ou produtivos. Recusam-se a desempenhar tarefas, a assimilar feedbacks e passam por cima das instruções repassadas por seus superiores porque, de alguma maneira, consideram-se melhores que aqueles a quem estão subordinados. Incorrem em prepotência para provar que estão mais aptos e prontos para desempenhar aquela função.

De outro lado, profissionais excelentes e com grande potencial optam por abrir mão da proatividade, da capacidade de se impor e de apresentar inovações. Ficam acomodados em suas rotinas e, ainda que cansados de encará-las, preferem manter-se a parte de qualquer responsabilidade maior que eventualmente lhes seja repassada.

Em suma, enquanto uns buscam o reconhecimento a qualquer custo, outros optam pelo anonimato. Nenhum deles se dá conta de que esses comportamentos trarão, em curto ou longo prazo, resultados inesperados e invariavelmente negativos. Entre as principais consequências decorrentes de tais ações, está a sensação constante de insatisfação com a desvalorização profissional. Será possível evitar essa frustração?

O caminho até aqui

Consolidar a própria carreira exige, acima de tudo, Autoconhecimento. A partir dessa ferramenta, o profissional torna-se apto a enxergar quais são seus verdadeiros atributos e a identificar quais pontos precisam ser aprimorados. Ao assumir com honestidade tudo aquilo que é seu, qualidades e defeitos, ganha a oportunidade de mudar sua trajetória e caminhar em direção àquilo que realmente deseja alcançar.

Essa avaliação interna necessita de comprometimento e de mudança de paradigmas. Aqueles que assumem qualquer risco na busca por cargos mais altos devem, inicialmente, voltar os olhos para si e questionar-se: estou realmente pronto para desempenhar essas tarefas? Por que me considero mais apto para realizá-las que outros profissionais? Em quais pontos tenho deixado a desejar? Minhas ações visam a gerar resultados positivos para meus colegas de trabalho ou apenas para mim? Estou aberto a sugestões? Gosto de compartilhar ideias e iniciativas?

Essa reflexão deve ser exercitada continuamente até que se possa identificar a origem desses comportamentos. E, com frequência, essa análise nos leva de volta à infância. Quando pequenos, não tivemos outra alternativa que não obedecer a familiares e adultos e sermos totalmente liderados. Magoados e ressentidos com a impossibilidade de decidirmos por nós mesmos, prometemos que nunca mais seríamos mandados. Chegamos à fase adulta comprometidos com esse ideal e incapazes de sermos subordinados.

Da mesma forma, os colaboradores que optam pelo 'anonimato' podem e devem realizar um processo interno semelhante: por que não exponho minhas ideias aos meus colegas de trabalho e superiores? Por que não tomo iniciativas em relação às funções que desempenho? Em que aspectos essas características me beneficiam? Em quais aspectos me prejudicam?

Novamente, a resposta e explicação para esses comportamentos podem estar na infância. Basta lembrar que, quando éramos pequenos, todas as decisões importantes eram tomadas por outras pessoas, como pais e familiares. Por isso, não precisávamos nos responsabilizar por essas decisões, ainda que tivessem resultados negativos. Sair dessa posição pode não ser fácil para algumas pessoas, que, na fase adulta, sentem-se inseguras para liderar, fazer afirmações ou apontar caminhos.

Ponto de mudança

Inúmeras pesquisas ligadas ao mercado de trabalho destacam as atitudes comportamentais como decisivas nas conquistas profissionais. Conhecimentos técnicos são pré-requisitos importantes, mas o que de fato permite a um profissional apresentar desempenho acima da média está muito mais relacionado às suas habilidades pessoais ou, mais especificamente, à sua capacidade de autoliderança e de gerenciamento interno de emoções e comportamentos.

Por isso mesmo, o autoconhecimento e a conquista da autoconsciência são tão importantes para que se possa alavancar a própria carreira. A partir dessas ferramentas, o profissional encontra o equilíbrio e descobre o que, de fato, espera de seu trabalho. Ele encontra sabedoria para liderar a si mesmo e, a partir daí, passa a colaborar efetivamente para a sustentabilidade do clima organizacional em que está inserido.

Por isso, cabe a cada profissional despertar o líder humano que já existe nele, isso é, o líder capacitado a reconhecer suas qualidades e suas fraquezas, seu potencial e suas deficiências. Para isso, é fundamental passar a vida a limpo desde o seu nascimento até o momento atual e descobrir, com clareza, como você se tornou a pessoa que se tornou. A partir daí, entra-se em um processo de transformação emocional.

O novo líder será aquele que voluntariamente se apropriar de todo o seu bem e de todo o seu mal, isso é, de sua humanidade. Em outras palavras, as novas lideranças surgirão naqueles que

já se aprofundaram no autoconhecimento, naqueles que foram preparados, descobertos e escolhidos por eles mesmos, tornando-se capazes de mudar o mundo e enfrentar as adversidades com novas possibilidades. No entanto, esse conhecimento não virá do professor, do mercado, da mídia ou do outro, mas, sim, de você mesmo.

http://www.qualidadebrasil.com.br/artigo/lideranca/lideres_e_liderados_qual_e_o_seu_papel