

Estou CHEFE. O que faço para me tornar um Líder?

Maria Klézia Lima Rabelo¹

“Liderança não é sobre títulos, cargos ou hierarquias. Trata-se de uma vida que influencia outra.” (John C. Maxwell).

RESUMO

No mundo corporativo a Liderança é um assunto muito relevante, pois está diretamente relacionado aos resultados da organização. É muito comum, entretanto, pessoas exercerem cargos de chefia e não serem identificados como líderes por seus subordinados. Entender a importância da liderança em uma empresa é fundamental para oferecer artifícios que ajudem no crescimento e expansão da mesma.

Palavras-Chave: Liderança. Chefia. Subordinados.

1 INTRODUÇÃO

Os cargos de chefia estão encolhendo. Na última década, 1,2 milhão de vagas de gerentes e supervisores desapareceu no país, segundo Maeli Prado (2019) do 6minutos.com. A recessão e a horizontalização nas organizações são apontadas como causas dessa redução. Portanto, faz-se necessário o aprimoramento das habilidades gerenciais de quem ocupa ou pretende ocupar funções de líder.

¹ Maria Klézia Lima Rabelo, graduada em Administração UNIT, MBA em Gestão Empresarial e Organizacional- FANESE, Formação Analista Comportamental. Formação profissional e Coaching pelo IBC, Facilitadora do SEBRAE. E-mail: klesialimarabelo@yahoo.com.br.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 Conceito de Liderança

Segundo Hunter (2004, p. 25), diz que “liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

Para Chiavenato (2005, p. 184), a liderança se caracteriza por um método de influência entre pessoas.

Com a mudança no ambiente de trabalho, onde as pessoas não possuem mais um cargo ou lugar definido por décadas na empresa, a individualidade passou a ter mais peso na gestão.

Dessa forma, o conhecimento de características da personalidade ganha destaque.

Alguns indivíduos de um grupo de empregados podem demonstrar maior estabilidade emocional diante de um desafio, ser mais analítico que os colegas, negociar com os pares, ter maior capacidade de tomar decisões e definir objetivos para o grupo.

Se alguém identifica esse perfil em um colaborador e o coloca em um cargo de gerência, a chance de sucesso é grande, pois o mesmo apresenta fortes traços de um Líder na personalidade.

Uma empresa que tem na sua cultura organizacional práticas de avaliação de desempenho poderá identificar talentos que serão desenvolvidos e treinados para assumirem funções de líderes. Quando isso acontece a chance desse colaborador tornar-se um líder de alta performance é muito grande.

Entretanto, isso não é regra em muitas empresas, especialmente familiares ou sob forte influência do Estado.

A situação é bem diferente, pois nesses casos o mais comum é que pessoas sejam tornadas chefes repentinamente, passando a comandar outros funcionários. E aí o que irá predominar será a política do “Manda quem pode e obedece quem tem juízo”.

E quando um funcionário que tem um comportamento de líder é comandado por este, o que acontece na maioria das vezes é simplesmente a desmotivação e a instituição/empresa acaba desperdiçando um talento.

Estudos comprovam que a maioria das perdas de excelentes profissionais dar-se-á pela falta de uma liderança assertiva.

O chefe provoca na equipe a política do medo, terror e até mesmo perseguição. Isso pode dar certo?

2.2 Isso pode dar certo?

Chefes podem passar a ser líderes?

Sim, adquirindo habilidades específicas, como: analisar, planejar, tomar iniciativa e relacionar-se com outras pessoas, mas podem também ter dificuldades em atuar nas empresas modernas.

Porém, tudo dependerá da capacidade do colaborador de se autoavaliar. Avaliar suas ações e comportamentos e está comprometido com os valores e missão da empresa.

O que torna um chefe passar a ser líder são seus comportamentos, mudança de hábitos e a busca contínua de conhecimento profissional e pessoal.

O processo de crescimento e expansão de uma empresa no mundo corporativo depende diretamente da participação dos atores: líder e liderados. Pois, os mesmos precisam estar conectados e engajados.

O líder necessita entender melhor sua equipe para poder extrair delas visões diferenciadas, suas motivações, sugestões que possam contribuir para melhoria dos resultados e com maior rapidez e eficiência.

Diante deste cenário, cabe ao líder motivar, orientar e desenvolver sua equipe, para que todos possam lutar pelo sucesso da empresa e, por tabela, de todos os colaboradores.

2.3 Carreira

Em se tratando de sucesso, iniciei minha carreira profissional na empresa Santista Têxtil em Sergipe, como estagiária. Assim que me formei, fui convidada pelo meu gerente de área para fazer parte do quadro de funcionários.

Na época tinha surgido a vaga de supervisor na área de depósito de produtos acabados. Como já conhecia a área, não perdi a oportunidade.

Foi a minha primeira experiência como líder; lembro hoje daquela época com certa admiração: sair de um estágio, aos 24 anos, e assumir uma equipe de mais de 20 liderados em uma indústria têxtil, foi um desafio muito grande.

Passei por diversas capacitações, treinamentos na função, tanto de liderança, como na área de depósito.

Com um ano aproximadamente, passei para a área de qualidade do tecido, com uma nova equipe.

Desta vez foi mais tranquilo, pois já estava mais experiente na função de liderança.

A área técnica é mais fácil de dominar; já pessoas, é necessário estabelecer laços de confiança, o que aumenta a responsabilidade mútua e para com os resultados.

Depois vieram Brahma, SENAI e atualmente Defensoria Pública de Sergipe. Toda trajetória como Líder de equipes.

2.4 Trajetória

Hoje atuo como palestrante e consultora organizacional.

Apesar de ter conquistado cargo de Líder com pouca idade, sempre busquei me autoavaliar e me capacitar para poder liderar as equipes de forma colaborativa, pois tinha comigo que dessa forma conseguia melhores retornos e conseqüentemente o respeito da equipe.

A experiência de ter trabalhado em empresas multinacionais, de grande e médio porte foram grandes aprendizados na área de gestão e principalmente liderança.

Tive dois líderes diretos na fábrica, ambos apresentaram características de um líder Democrático (foco no Líder e na Equipe), suas atitudes eram colaborativas, buscavam opiniões da equipe antes de tomar decisão, conhecia seus liderados e se preocupavam com o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe, faziam junto com os funcionários as tarefas quando necessário.

Na época não se falava em Líder Coach, mas tinham todas as habilidades. Já o gerente geral da fábrica era o oposto, apresentava um estilo autoritário (foco no chefe), ou seja, não deixava sua equipe opinar, sempre estava com a razão, não tinha espaço para criatividade, o centro das atenções, a forma de agir causava sempre tensão na equipe e medo, falava alto com todos, o planejamento não era realizado, mas era cobrado resultado, qualquer erro que acontecesse com um liderado era motivo de procurar o culpado para demitir, o funcionário era tratado com desdém.

Todos esses fatores levaram a uma reflexão e uma decisão. Esse não é a forma que quero liderar minhas equipes e a decisão é de criar um produto que possa ajudar

empresários, gestores, líderes, empreendedores em sua gestão de pessoas para atingir resultados de alto nível.

Todas as características citadas acima referem-se ao chefe. O Líder transformador, que comanda os liderados de uma nova geração, não pode, de forma alguma, ter essas condutas como base de sua atuação.

Então, por ter vivenciado esses comportamentos de lideranças naquela época e ainda no momento atual, em empresas que acompanho como consultora e até mesmo como líder nas empresas que atuo, foi que enxerguei uma oportunidade de negócio!!!

3 CONCLUSÃO

O Produto está sendo elaborado (no forno) e será desenvolvido para os líderes. Será um curso on-line e presencial, com proposta de autoconhecimento, através de ferramentas de coaching e de gestão e consultoria.

O curso será voltado para empresários, gerentes, coordenadores, supervisores, empreendedores, independente de segmento.

Enfim, todos que lideram equipes e buscam através do autoconhecimento, novas habilidades e inovação, ser um líder transformador.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas- Transformando um executivo em um excelente Gestor de Pessoas**. Rio de Janeiro: E. Elsevier, 2005, 355 p.

HUTER, James C. **O monge e Executivo: uma história sobre a essência da liderança**. Rio de Janeiro: Sintaxe, 2004.