



Foto de Rebrand Cities no Pexels

VOCÊ PODE SE TORNAR UM LÍDER EM SEU SEGMENTO



SAIBA QUAIS SÃO OS TRÊS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS PARA EXERCER A LIDERANÇA NA PRÁTICA

[▶▶ Leia na página 6](#)

Afinal, o que realmente significa a liderança? Penso que seu conceito vem se tornando cada vez mais incerto, uma daquelas palavras degeneradas a que são atribuídas uma infinidade de significados e, por essa razão, acabam por não significar nada. Muitos pensadores, acadêmicos e gurus refletiram exaustivamente sobre isso, destrinchando a liderança em seus componentes, de forma que hoje é ilusão pensar que liderar pessoas é uma habilidade inata, exclusiva a poucos privilegiados por uma genética misteriosa.

Valdez Monterazo (*)

Na verdade, qualquer um pode se tornar um líder em seu segmento, trabalho ou comunidade, desde que se dedique a aprender e aplicar elementos fundamentais da liderança. Mas antes de falar do que realmente se trata a liderança e quais são seus elementos fundamentais, permita-me contar um conto que pode abrir sua percepção em relação ao assunto, ele se chama “Os Três Leões”.

Três leões igualmente fortes e ágeis disputavam o título de rei da floresta. Por serem muito amigos, foi decidido que o vencedor seria aquele que vencesse o desafio: Escalar a Grande Montanha. O primeiro leão tentou sem sucesso, o segundo encheu o peito de coragem, tentou e fracassou. Todas as expectativas foram colocadas no terceiro leão que, com muita dignidade, tentou onde seus dois rivais e amigos haviam fracassado e, para surpresa de todos, também falhou.

Neste momento, todos os animais da floresta ficaram confusos e, sem saber o que fazer, ao que a águia, velha e sábia lhes disse: - Eu sei quem deve ser o Rei!

O primeiro e o segundo leão, ao serem derrotados, disseram: - Montanha você me venceu! O terceiro leão, ao também fracassar, disse: - Montanha, você me venceu por enquanto, mas você já atingiu seu tamanho final, enquanto eu ainda estou crescendo. A águia então terminou: - A diferença foi que o terceiro leão, mesmo também sendo derrotado, demonstrou uma atitude digna de um nobre caráter.

Pense por um momento: o que você pôde aprender com esse simples conto?

Agora, sem mais suspense, vou expor o que entendi sobre liderança após anos de estudo das maiores autoridades mundiais no assunto: Liderança é a capacidade de estimular outros a tomar ações voluntárias em relação a um determinado objetivo, ou visão, em comum. Neste momento, muitos pensariam em algo do tipo: muito esclarecedor, mas o que tem a ver essa definição com a história dos três leões?

Minha resposta é: TUDO! Mas antes de explicar, vou esclarecer quais são os três principais fundamentos para exercer liderança



Imagem de Gertrud Altmann por Pixabay

na prática e, assim, ter ao seu lado um time engajado e extremamente competente.

1 Competência (sabe fazer?) – A pergunta a se fazer aqui é: meu liderado sabe exercer a função? Já possui as competências necessárias para executar de maneira ótima o que é esperado dele? Esse ponto tem a ver com as habilidades e capacidades específicas para se executar determinada função. Quando o time não sabe executar, é natural que a performance não seja a esperada.

2 Motivação (quer fazer?) – Aqui, a questão já toma um viés diferente, se perguntar: meu liderado quer exercer seu papel? Está motivado e engajado? Por muito tempo se pensou que a motivação não era algo em que os líderes pudessem atuar e que seria de inteira responsabilidade do liderado.

Esse raciocínio está apenas parcialmente correto, pois embora a motivação seja, sim, responsabilidade de cada um de nós, hoje se sabe que excelentes líderes desenvolveram a capacidade de entender do ser humano e motivá-lo, engajá-lo, nos objetivos do time. Ou seja, embora cada indivíduo seja responsável pela sua motivação e energia no dia a dia, o líder tem uma grande parcela de corresponsabilidade pelo engajamento geral de seus liderados.

3 Caráter (pode fazer?) – Esse é o ponto mais crucial, se perguntar: o liderado tem força de caráter suficientemente bem desenvolvida para estar no cargo? Ou seja, ele pode fazer o que se propõe? Imagina só alguém que não tem integridade ou honestidade em uma delicada operação financeira, ou um indivíduo que não tem bravura ou persistência em um projeto extremamente desafiador, onde está implícita a importância do caráter.

Na próxima vez em que você se encontrar diante de um desafio com um determinado liderado, pense por um momento e se faça as seguintes perguntas:

- ele saber fazer? Possui as competências necessárias?
- ele quer fazer? Está motivado e engajado?
- ele pode fazer? Tem as qualidades de caráter necessárias?

Se o problema for de competência, fica fácil. Treine-o até que se torne um exímio executor. Se o desafio for motivação, aprenda, rapidamente, os fundamentos para motivar pessoas. A conclusão é a de que não foi o leão mais rápido, nem o mais forte que venceu o desafio, e sim, aquele que tinha mais CARÁTER. E assim também é na vida e nos negócios. Acontece, no entanto, que na vida real não é simples desenvolver caráter em alguém, quem já criou filhos sabe muito bem do que estou falando, exige tempo, dedicação e inúmeros exemplos reais.

Agora imagina só o desafio que é desenvolver caráter em alguém que já possui experiências e conceitos de vida prévios. Não se pode falar que é uma tarefa impossível, mas é tão delicada e específica que, devido às pressões, custo e prazos a que líderes são submetidos. Cultivar isso se torna uma tarefa quase heroica, além do que, depende inteiramente da decisão da outra pessoa.

Na prática, o melhor a se fazer é contratar pessoas que já possuem as qualidades de caráter necessárias à empresa e função determinada. Falo isso, devido à pressão por resultados em que o mundo corporativo está submetido, aliado ao tempo necessário para a maturação de uma determinada força de caráter, mesmo que o liderado decida desenvolvê-la.

Existe uma alternativa. Você já deve ter ouvido falar daquele ditado popular: “Faço o que eu digo, mas não faço o que eu faço”. Esse ditado é uma paródia de uma das maiores verdades quando se fala em transmitir caráter, não se pode fazê-lo com palavras, é necessário que se faça com atitudes concretas, ou seja, se um líder deseja desenvolver um determinado aspecto de caráter nos seus liderados, deve, primeiro desenvolver em si mesmo e depois suas ações vão demonstrar isso de maneira prática.

À medida em que líderes se tornam mais virtuosos e desenvolvem forças de caráter, seus comportamentos são modelados pelos liderados e todo o capital humano da organização se desenvolve. Excelentes líderes, nesse sentido, são grandes ativos indispensáveis às organizações. Portanto, existem três pilares centrais que todo líder deveria conhecer e dominar são: competência, motivação e caráter.

Esse é exatamente o papel de um Coach Executivo ao trabalhar em parceria com um líder: desenvolver estratégias e qualidades internas, para que, assim, possam causar um grande impacto positivo nas organizações que participam e pessoas com quem convivem. Torço que, ao refletir sobre isso, esse conhecimento possa inspirar você a despertar e potencializar o líder que há em você e que, ao fazer isso, tal como no conto dos leões, você possa assumir seu real papel na vida e nos negócios.

(*) - É associado sênior na Sociedade Brasileira de Coaching, especializado em negócios, liderança e psicologia positiva. Tem casos de sucesso e promove resultados em diversos segmentos de pequenas e médias empresas (www.valdezmonterazo.com.br).



Pexels