

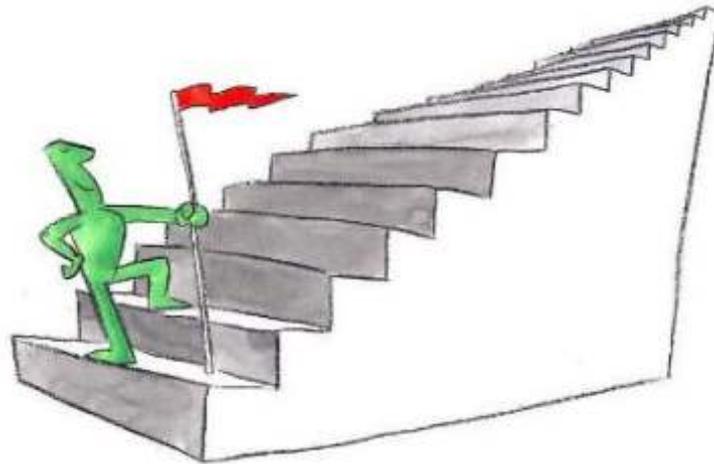
Objetivo	<i>incentivar a abertura para uma constante aprendizagem e aperfeiçoamento do líder.</i>
Palavras-chave	<i>liderança, aprendizagem.</i>
Tempo estimado	<i>7 minutos</i>

Limites do líder

*Armando Correa de Siqueira Neto
Psicólogo, Consultor e
Mestre em Liderança*

Você vai ler:

- ▶ O líder e as constantes mudanças organizacionais.
- ▶ As pessoas e o tratamento esperado dos líderes.
- ▶ A revolução na gestão da liderança.



Embora seja possível ao líder atingir um bom nível de atuação na vida profissional, sempre haverá nova demanda de aprendizagem e desenvolvimento, considerando-se o aperfeiçoamento e as mudanças constantes.

O líder possui limites. Caso ele não enxergue ou não queira enxergar tal fato, cria-se uma força de resistência que se opõe a qualquer tipo de mudança necessária. Uma demonstração clara de transformação surgida nos últimos anos é a percepção de muitos colaboradores sobre a forma de tratamento recebida pelo líder. Boa parte das pessoas quer ser percebida e diferenciada, pois pensa, age e tem expectativas de modo singular. Não basta liderar de forma generalizada. É pouco.

Outro ponto a ser apreciado é a qualidade do relacionamento. Se houver cordialidade, forte comunicação, consideração sobre aspectos psicológicos, cobrança adequada, estímulo à aprendizagem e mudança, metas motivadoras, confiança e transparência e reconhecimento, a gestão pode caminhar favoravelmente. Por outro lado, caso tais fatores inexistam ou se apresentem deficientes mediante a necessidade, os resultados são empobrecidos. Em muitos casos, desanimadores.

Os novos tempos geraram uma verdadeira revolução sobre a gestão da liderança. Se antes o modelo contemplava a possibilidade de agir apenas autoritariamente, hoje, contudo, já não é possível na maioria das organizações. Atualmente ainda se vê líder que dá ordens sem considerar os seus seguidores. Eles até obedecem por receio ou desconforto. Porém, dificilmente produzirão com a qualidade e a intensidade possíveis.

Quando a pessoa se sente subjugada, incompreendida e desmotivada, ela pouco faz uso de suas capacidades e mantém o seu potencial contido. A criatividade não é explorada. Tudo anda mal, inclusive o resultado.

Observa-se que o líder resistente a tais mudanças necessárias ao seu desenvolvimento e a qualidade de relacionamento com a equipe é o tipo de pessoa que precisa enxergar em si mesmo os limites que criam obstáculos. Todos sofrem por tal postura, líder e seguidores.

Todavia, se o líder se permitir a uma pequena abertura, uma brecha que seja, e lançar um olhar honesto a seu respeito, fazendo uma auto-avaliação sobre o seu modelo de liderança adotado de maneira aprofundada e clara, será capaz de diagnosticar a real situação e aumentar a chance de **aperfeiçoar** algumas competências, e despertar outras. Autolidere-se!

O aperfeiçoamento constante é essencial para qualquer líder que deseja aprimorar-se na tarefa de gerenciar pessoas e processos.

Lembre-se:

- ✓ Um líder carece de constante aprendizagem para adaptar-se a novas realidades na gestão de pessoas.
- ✓ A resistência dificulta a análise de si mesmo.
- ✓ Qualidade no relacionamento é sinônimo de resultados favoráveis.
- ✓ É fundamental aprender a despertar competências em si e na equipe.
- ✓ Saiba como utilizar suas competências na gestão da equipe.



E você...

- ❖ Como renova a vontade de aprender?
- De que forma a auto-avaliação auxilia no seu desempenho?
- ❖ O que tem feito para atender as expectativas dos colegas?
- ❖ Que tipo de liderança tem exercido?
- ❖ Como avalia a relação liderança e resultado?

