

Temos ouvido por décadas que o foco do líder precisa estar em resultados, que o líder é o responsável por fazer acontecer! Certo ou errado? Nenhum dos dois... Na verdade o foco precisa sim estar nos resultados e o líder precisa sim fazer acontecer, mas o que ninguém contou é que não há possibilidade de geração de resultados consistentes se não houver também um foco bem ajustado em pessoas e relacionamento.

A liderança só acontece de forma excelente se o líder souber exercer seu comportamento de forma a agregar no engajamento da equipe, tendo um foco bem ajustado e ainda fazer com excelência. Note que isso é tarefa somente para aqueles que exercem uma liderança racional, consciente de suas atitudes e da influência que elas exercem sobre a equipe e consequentemente sobre os resultados da organização. Se você atuar de forma impulsional, sem perceber o porquê está atuando da forma que está, provavelmente não conseguirá tanta eficácia. O pulo do gato é atuar de forma racional, identificando quais são as suas atitudes que te levam ao caminho para obter melhores resultados com a sua equipe.

Assim, a necessidade organizacional atual é que os líderes estejam mais que dispostos a ter uma visão multilateral da organização, uma visão não só dos processos, mas sim, uma visão onde ele possa “usar” da melhor maneira possível a sua *expertise* e a de cada um de seus liderados. Porém, esta disposição sem dedicação no capital humano da organização e conscientização de seu comportamento é uma missão fadada ao insucesso!

Então, aqui te pergunto: Como você pode “usar” a *expertise* de cada um se não investir tempo e energia em primeiramente se conhecer profundamente para que saiba exatamente quais são as suas atitudes e valores que ajudam no desenvolvimento de vínculos e conhecimento da sua equipe? Antes de mais nada, você não pode atuar, nem exercer seu papel de líder se não estiver 100% consciente de como você mesmo funciona.

Assim, antes de mais nada, dedique tempo e energia em conhecer a si mesmo a fim de usar as suas maiores qualidades para fazer as pessoas quererem fazer cada vez mais, lembre-se que você é o grande exemplo a ser seguido! Não dê espaço na sua atuação para atitudes que podem gerar o individualismo ou a competitividade com foco em desenvolvimento pessoal/individual ao invés do desenvolvimento da organização em si.

Te convido a identificar quais são os seus pontos fortes e fracos em liderar pessoas e então colocar uma tremenda energia para tornar seus pontos fortes excelentes. Simplesmente esqueça seus pontos fracos! Fique ainda melhor naquilo que você já é bom! Isso te tornará uma pessoa rara, uma pessoa diferente, que se destacará do grupo por ter extrema excelência naquilo que faz.

Essa é uma viagem ao centro de você mesmo! Você precisa de coragem e disposição para auto refletir sobre o porquê tem feito as coisas desta ou daquela maneira e conseqüentemente porque tem ou não conseguido bons resultados no engajamento da sua equipe.

Primeiramente domine a percepção de quem é você como líder, torne a sua liderança racional acima de tudo, entenda o porquê tem feito as coisas do jeito que faz, entenda suas emoções, seu stress, seu conforto e ainda pontue a parte do seu comportamento que não tem agregado para a organização!

A partir do momento que você descobre qual é o seu perfil de atuação, fica mais fácil para decidir de forma racional. A chave para conseguir um engajamento ainda maior de sua equipe, é usar o seu lado mais feminino na liderança, que corresponde a ser mais empático, carinhoso e compreensivo a fim de humanizar as relações e mobilizar as pessoas.

O líder que estiver deitado em seu divã somente pensando sobre as possibilidades de atuação, perde a oportunidade de se auto conhecer. Use o seu divã para entender quem é você como líder! Ainda entenda quais as suas atitudes da vida pessoal/profissional que vem sendo espelhadas na sua liderança e que podem estar ajudando ou atrapalhando o desenvolvimento eficaz do seu papel como líder.

Avalie quais são as atitudes que você tem usado no seu dia a dia e antes de atribuir a culpa dos problemas à equipe, olhe-se no espelho! Afinal, você é o líder! O seu pessoal está o tempo todo olhando para você, avaliando e reproduzindo o seu comportamento. A sua equipe molda-se as suas crenças e valores, então, cuidado! Quando o problema estiver na equipe, na verdade, ele provavelmente está em você!

Livia Mandelli