

Você é chefe de fato ou só na aparência? Eis a questão

Ao analisarmos as características, os comportamentos e as atitudes de quem tem de dirigir pessoas e coordena equipes, temos a impressão de que são chefes, que se sentem chefes e que assumem o compromisso de alcançar metas benéficas para a empresa e seus funcionários. Entretanto, a sociedade da imagem na qual vivemos pode distorcer a realidade de quem, de fato, manda na organização, de forma que a aparência de ser chefe beneficie quem ocupa posto de direção e não exerce a liderança de fato, atuando como um verdadeiro ator. Por isso, a imagem que fazemos, muitas vezes, é mais um resultado desta distorção do que propriamente um retrato fiel da realidade.

A acomodação num cargo de direção com o correspondente salário é o objetivo de quem quer que o mundo empresarial não dê voltas, não mude de temperatura e nem sofra movimentos sísmicos nos mercados. Felizmente, a vida muda continuamente, oferecendo oportunidades para melhorar a atividade empresarial, enfrentar desafios de organização e elevar os rendimentos coletivos. E as mudanças se dão em tal velocidade que não dão tempo para utilizar outra máscara e atuar no cenário seguinte.

Com isso, estão saindo de cena os diretores que se dizem chefes, que contam com o aval da placa de "diretor" no escritório, mas não são valorizados e aceitos por seus colaboradores, que os identificam como responsáveis pelo clima ruim no trabalho, pela desmotivação geral da empresa, pelo elevado índice de absenteísmo e, finalmente, pelos resultados econômicos negativos.

Mas, afinal, para quem é rentável "parecer chefe?" A resposta é: para quem o aparenta ser. E a quem prejudica essa aparência? À empresa no seu conjunto, a todos os atores que participam na busca da produtividade. Um executivo que mantém a aparência de chefe precisa refletir sobre os grandes e graves prejuízos que pode causar à empresa na qual exerce o cargo de diretor ou gerente...

Também deve pensar acerca de sua trajetória e seu desenvolvimento pessoal e profissional nos últimos meses. Para evitar que incorra no erro de virar um chefe-ator, pode contar com um consultor empresarial, que o ajude a olhar e ouvir a si mesmo, observando sua atuação por outro ângulo. Esse consultor ou assessor pessoal ajudará a diminuir os seus medos profissionais, a abandonar as aparências, a ser valente e a melhorar o seu rendimento profissional, no que se refere ao conceito de transparência.

Ao solucionar essa falha, o executivo aprenderá a dirigir com inteligência emocional, administrando suas emoções e as de seus colaboradores; incentivando as atitudes e os comportamentos produtivos e saudáveis, tanto para a organização quanto para os funcionários. O diretor pode contar com o apoio de um ou de vários colaboradores, no incentivo às pessoas sinceras e honestas - as que normalmente não tomam parte na encenação criada pelo próprio diretor, fazendo uma distribuição de papéis mais justa, capaz de refletir a realidade organizacional.

Agindo desta forma, talvez o diretor obtenha uma importante orientação desse colaborador que não se destaca, antes classificado como "problemático". Assim, o primeiro passo que o executivo deve dar para se sentir "chefe" é reaprender a dirigir, deixando de ser um ator "fictício" e exercendo o cargo com a intenção de servir seus funcionários, otimizando o rendimento da empresa e melhorando a qualidade da vida profissional.

Uma vez integrado no clube dos chefes autênticos, reconhecidos por todos os públicos da empresa, a decisão de ser um chefe normal, um bom chefe ou um excelente chefe dependerá do grau de compromisso com os objetivos da empresa e dos funcionários. Se escolheu ser um chefe excelente, o diretor terá de trabalhar com inteligência prática, transformando os conceitos de excelência profissional e empresarial, em ações tangíveis no dia-a-dia da direção de suas equipes e da gestão da empresa. Cada ação de melhora de rendimento organizacional aumentará a cultura da excelência laboral, da inovação organizacional e a busca de prevenção de problemas interpessoais na empresa.

Há profissionais, que por suas atitudes, podem ser considerados chefes autênticos. Mesmo para eles é muito benéfico estar cercado por um time participativo, que retroalimente continuamente seu comportamento e suas ações. A equipe que colabora diretamente com o chefe ajuda a avaliar o nível profissional de compromisso administrativo desse gestor. O interessante é que a mesma análise feita pelos liderados também serve para veja só avaliar a equipe que está subordinada a esse chefe. Mas aí já é outra questão.

Fonte: Gazeta Mercantil, São Paulo, 14 ago. 2008, Vida Executiva, p. C11.

A utilização deste artigo é exclusivo para fins educacionais.