

Perfil do gestor – gerente ou líder?

De acordo com Kouzes e Posner (1997) "*Liderança é uma arte. E, na arte de liderar, o instrumento do artista é o seu próprio ser. Dominar a arte de liderar é dominar a si próprio*". Já em 1990, Kotter afirmava que "*a boa administração traz ordem e consistência por meio da elaboração de planos formais, do projeto de rígidas estruturas organizacionais e da monitoração dos resultados em comparação com os planos*".

Esses dois conceitos são base para uma reflexão sobre o perfil dos gestores desejado pelas organizações, não só os de RH, nos dias atuais. Muitos pesquisadores se esmeram em identificar as diferenças comportamentais entre o gerente – visto como aquele que controla os processos; e o líder – percebido como aquele que '*motiva*' as pessoas. Sabendo-se que ninguém motiva ninguém de uma forma genuína, pois o que se pode fazer é criar condições para que a motivação intrínseca (existente dentro de cada pessoa) seja despertada, é possível desmistificar, um pouco, a figura do líder e enxergar com menos severidade a figura do gerente (comumente chamado de chefe).

Processos precisam ser controlados, é indiscutível! Há diversas maneiras de fazer isso e a variável mais lembrada, normalmente, é a personalidade, muitas vezes centralizadora, de quem está no "*comando*". Esquece-se, muitas vezes, de observar o perfil da equipe liderada. Não faz sentido um gestor adotar uma postura diretiva e autocrática quando lida com um grupo amadurecido, com alta expertise e muito comprometimento. Um grupo de voluntários, por exemplo. Tal comportamento poderá fragmentar a equipe!!!

Por outro lado, os grupos em formação, descomprometidos ou considerados imaturos, não estão preparados para uma postura amplamente democrática, pois possivelmente só cumprirão seus deveres diante de cobranças e/ou possíveis punições. Apesar de todas essas características, as pessoas precisam ser valorizadas para que possam se motivar a realizar suas tarefas da melhor maneira possível. Elas precisam ter o sentimento de pertença, pois ao sentirem-se participantes de uma equipe elas se envolverão não só com as tarefas a realizar, mas se apropriarão da missão da organização – sonho de todo Presidente Corporativo.

Portanto, o perfil do gestor desejado pelas organizações é composto pela complementaridade entre a postura do líder e a do gerente, usada de forma consciente e situacional.

Lorena Bezerra

(Educatória, Consultora, Mestre em Administração, Diretora de Eventos ABRH-PE)