

Segunda-Feira, 23 de Setembro de 2024

## **A Importância de Gestores como Líderes: Desenvolvimento Profissional**

**RAISSA ANBO**

### **Raissa Anbo**

Ser um gestor de pessoas vai muito além de ocupar uma posição de autoridade dentro de uma empresa. É sobre ser um exemplo, um mentor e um guia para aqueles que fazem parte de seu time. Quando opta por compreender e abraçar verdadeiramente essa responsabilidade, ele não se torna apenas um líder eficaz, mas também um catalisador para o crescimento e o desenvolvimento de seus colaboradores.

Para que um gestor de pessoas seja capaz de alcançar suas metas e objetivos, ele precisa, necessariamente, ser um bom líder. É impossível ser um bom gestor de pessoas e um líder ruim. Imagine a seguinte situação:

O gestor segue à risca as descrições técnicas do seu cargo: ele é eficiente em delegar tarefas, monitorar o progresso da equipe e alcançar metas estabelecidas. No entanto, para que esses resultados sejam sustentáveis a longo prazo e para que ele conte com a colaboração engajada de sua equipe, é fundamental que ele seja também um líder inspirador e capacitador.

É aqui que entram os insights poderosos dos livros de Brené Brown, uma grande estudiosa sobre a vulnerabilidade, vergonha e culpa: "A Coragem de Ser Imperfeito" e "A Coragem para Liderar". Brown nos lembra da importância de abraçar a vulnerabilidade, de ser autêntico e de cultivar conexões genuínas com os outros. Esses princípios são fundamentais para a construção de relacionamentos significativos no ambiente de trabalho.

Ser capaz de admitir seus erros e buscar a autenticidade no dia a dia é, conseqüentemente, criar um ambiente onde o seu time se sente seguro para fazer o mesmo. Isso não apenas fortalece os laços dentro da equipe, mas também promove uma cultura de aprendizado e crescimento contínuo. Além disso, um gestor que pratica a empatia e a compaixão em suas interações diárias, inspira confiança e respeito em sua equipe.

Entretanto, o cenário nem sempre é assim tão ideal. Já pararam para analisar o porquê da geração Z ser relutante em assumir cargos de liderança? Uma razão para isso pode ser a falta de exemplos inspiradores em suas experiências profissionais. Ou seja, a necessidade de gestores que sejam verdadeiras referências nunca foi tão urgente.

Essa geração, que valoriza a autenticidade, a transparência e o propósito em seu trabalho, muitas vezes se sente desiludida com a abordagem hierárquica e autoritária. Eles não querem simplesmente seguir ordens de um superior distante; eles anseiam por conexões significativas e por um ambiente onde possam crescer e prosperar.

Para os líderes em início de carreira e para aqueles que são gestores há muito tempo e ainda abordam o formato antiquado de liderança, esse é um chamado para se tornarem os agentes de mudança que desejam ver no mundo corporativo. Não se contentem apenas com a entrega de resultados a curto prazo; aspirem a ser verdadeiros líderes que inspiram, capacitam e transformam.

Em última análise, quando os gestores de pessoas se comprometem a serem verdadeiras referências de liderança, eles não apenas impulsionam o sucesso de suas equipes e empresas, mas também criam um impacto positivo duradouro na vida de cada indivíduo que têm o privilégio de liderar. É hora de abraçar a coragem de sermos líderes autênticos, compassivos e capacitadores - para o benefício de todos.

**Raissa Anbo** é especialista em marketing pela USP/Esalq, com MBA em Gestão de Negócios pela Universidade de Cuiabá. Coordenadora de Marketing e de Pessoas. [www.linkedin.com/in/raissaanbo/](http://www.linkedin.com/in/raissaanbo/)