



QUAIS AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE UM BOM GESTOR?

## GESTÃO DE PESSOAS: EM BUSCA DO LÍDER IDEAL

Uma organização é feita de pessoas. Elas são responsáveis por passar adiante os valores e a visão de uma marca. As lideranças devem ser protagonistas desta estratégia, capazes de gerir pessoas espelhando o propósito da organização e servindo de guia para todos os colaboradores. Mas será que todos os gestores estão preparados para esta missão? Quais as principais características de um bom gestor de pessoas?

Uma pesquisa feita pela Muttare com quatro mil gestores levantou o perfil dos executivos brasileiros e os classificou em seis diferentes estilos de liderança: autoritário, modelador, afiliativo, visionário, participativo e coach. É importante que a alta gestão da empresa e recursos humanos conheçam o perfil de seus líderes para promover movimentações que otimizem a capacidade de liderança existente na empresa e para direcionar recursos minimizando os gaps existentes frente ao modelo de liderança da organização.

No Brasil, o estudo constatou que cerca de 57% dos gestores têm um perfil de liderança Visionário, segundo a avaliação da sua equipe. Este perfil consegue ter uma visão de longo prazo, tem firmeza de propósito e é focado em resultados e desempenho. "Este é o típico líder que, em momentos de crise, saberá buscar alternativas, traçar novas rotas e guiará a sua equipe" comenta Roberta Ebina, sócia e consultora da Muttare.

Segundo Roberta, em momentos de tantas incertezas como o que estamos vivendo, os líderes Coach e Participativo também são essenciais para as organizações, porém, apenas 20% e 43% dos gestores apresentam esses estilos, respectivamente, pela visão de suas equipes. "Líder coach é capaz de identificar necessidades, talentos e orientar o desenvolvimento dos colaboradores.



Já os participativos aproveitam toda a capacidade e criatividade da sua equipe, trabalham junto com ela, criam bom clima e engajamento". Mas, infelizmente, os dados levantados mostram que os perfis mais recorrentes no Brasil são o Afiliativo (67%), que tendem a superproteger a sua equipe e o Modelador (77%), que tem dificuldade em delegar e de admitir que alguém possa fazer diferente e ter

resultados tão bons quanto os dele. Já 32% dos liderados apontaram seus gestores como autoritários.

"Os líderes afiliativos, modeladores e autoritários não são sempre descartáveis, eles são necessários em determinados cenários, nos quais as decisões devem ser imediatas, para lidar com crises pontuais, nunca a longo prazo", explica a consultora. A Pesquisa de Estilo de Liderança é uma das ferramentas da Muttare para identificar perfis, desenvolver lideranças e apoiar processos de transformação organizacional.

O mesmo questionário é aplicado para líderes e liderados, para que eles possam dar a sua percepção da atuação do gestor. Neste levantamento, o último realizado em maio deste ano, é comum vermos diferenças na percepção entre líderes e liderados. Os líderes têm uma visão muito mais positiva sobre o seu estilo de liderança do que a sua equipe, o que demonstra que a sua intenção não está sendo traduzida em seu comportamento na percepção dos seus liderados.

Quando analisamos os estilos autoritário, modelador e afiliativo, estilos que deveriam ser utilizados circunstancialmente, os gestores avaliam que praticam menos do que de fato é percebido pelos seus liderados. 18% contra 32%, 62% contra 77% e 60% contra 67%, respectivamente.

Já quando analisamos o visionário, participativo e coach, estilos que deveriam ser predominantes na atuação de um líder, a situação é inversa, os gestores avaliam que praticam mais do que de fato é percebido pela equipe. 68% contra 57%, 53% contra 43% e 35% contra 20%, respectivamente.

"É importante que o RH conheça não apenas o perfil dos seus gestores, mas também a percepção das equipes. Por meio desse conhecimento é possível entender quais são os gargalos das empresas e como otimizar o capital humano", finaliza Roberta Ebina. Fonte e mais informações: (www.muttare.com.br).

