

ARTIGO

TRANSFORMADOR

162

**O ESPELHO QUE
FALTA NA LIDERANÇA**



INTRODUÇÃO

Uma das maiores dificuldades da liderança é enxergar a si mesmo com objetividade. Quanto maior a responsabilidade, menor costuma ser o número de pessoas dispostas a dizer o que realmente pensam. Aos poucos, cria-se uma distância entre a forma como o líder acredita que está conduzindo a equipe e a maneira como essa liderança é percebida no dia a dia.



Um levantamento da McKinsey revela exatamente esse descompasso: enquanto 95% dos líderes acreditam ser uma boa referência para suas equipes, apenas 56% dos colaboradores compartilham dessa percepção. Essa diferença ajuda a explicar por que tantos problemas de engajamento permanecem invisíveis durante tanto tempo.



O MAIOR RISCO É ACREDITAR QUE *ESTÁ TUDO BEM*

Toda liderança cria uma percepção. A questão é se ela corresponde à realidade.

Quando o líder não recebe retorno sincero da equipe, algumas situações passam despercebidas:

- orientações que geram interpretações diferentes;
- comportamentos que desmotivam o time;
- decisões que afastam as pessoas;
- hábitos que comprometem a confiança.

Sem esse retorno, o líder continua acreditando que está conduzindo bem a equipe, enquanto o distanciamento cresce.

O problema não é a falta de intenção, mas a falta de um espelho confiável.



ESCUTAR TAMBÉM É UMA COMPETÊNCIA DA LIDERANÇA

Criar espaço para ouvir não significa abrir mão da autoridade. É necessário que se construa mecanismos que permitam enxergar aquilo que, sozinho, dificilmente seria percebido.

Algumas práticas fortalecem esse processo:

- Pedir feedback com frequência: antes que pequenos incômodos se transformem em problemas maiores.
- Ouvir sem justificar imediatamente: o objetivo inicial é compreender, não responder.
- Transformar percepção em ação: mostrar ao time que aquilo que foi compartilhado gerou mudanças concretas.

Segundo a Gallup, apenas 32% dos profissionais no mundo se declaram verdadeiramente engajados no trabalho. Lideranças que desenvolvem ambientes de confiança e diálogo têm mais condições de compreender as causas desse distanciamento antes que ele apareça na forma de baixa produtividade ou perda de talentos.



**O MAIOR PONTO
CEGO DE UM LÍDER
É ACREDITAR QUE
A SUA INTENÇÃO É
EXATAMENTE A
MESMA COISA QUE
A PERCEPÇÃO DA
EQUIPE.**



Se você percebe que sua equipe executa, mas demonstra pouco envolvimento, ou sente dificuldade para entender por que pessoas talentosas se afastam, mesmo quando a operação parece funcionar...

A Mentoria O Resgate pode te ajudar:

- a desenvolver uma liderança baseada em confiança e clareza;
- a construir canais de comunicação que aproximem líder e equipe;
- a tomar decisões que fortaleçam o engajamento e a cultura do negócio.

Acesse a
Mentoria
O Resgate



ojuliomonteiro.com