

SKU – 050.226

Características do líder seguidor de Jesus



Jesus disse que a verdadeira liderança não é “mandar” nos outros, nem ter um título especial (Mateus 23:10-11). O bom líder serve aos outros. Boa liderança exige humildade e respeito pelas pessoas. O verdadeiro líder não é egoísta, procura o melhor para todos no seu grupo e guia o grupo para atingir os objetivos.

O chefe comanda, o líder inspira ação. Os empregados gostam de ser liderados, de ter um mentor, alguém que os estimule a superar suas dificuldades, seus limites e, com isso, aumentar a autoestima. O bom líder também sabe dosar a cobrança dos resultados.

Criar uma instituição sólida, que sobreviva ao tempo, é o grande desafio de todos aqueles constroem, gerenciam ou trabalham em uma empresa, seja ela pública ou privada. Numa organização, aquela pessoa que é capaz de gerir a equipe e transformar a informação em conhecimento, é a verdadeira líder e tem seu papel educador. Líder é aquele que mostra o caminho, explica o percurso e motiva os indivíduos a seguir por determinadas direções, como fazia Jesus com seus discípulos.

Faça agora o seu momento de reflexão; teste sua competência de liderança nas doze habilidades essenciais para exercer um papel relevante na empresa, na família e na sociedade.

1 – VISÃO

Visão é a ideia de Deus revelada à mente do homem para que ele a execute.

Qual foi a visão revelada a você para seus negócios?

A visão de um líder é aquilo que mostra o caminho a ser seguido. Por meio dessa perspectiva, o líder consegue fazer com que os melhores talentos se identifiquem com o propósito da empresa ou organização. A visão estabelece uma meta a muito longo prazo que, no final, converte-se naquilo que guia a organização em seu crescimento, funcionando como uma bússola que aponta na direção que o líder estabeleceu, de maneira visionária. Ela dá rumo a organização, e aos seus integrantes dá esperança.

2 – CONHECIMENTO

Você conhece bem o negócio em que está? Não apenas seu produto, mas seu mercado, seus clientes, seus fornecedores, suas equipes, seus custos, suas receitas, seu endividamento, seus créditos? Você tem conhecimento de si mesmo, de suas virtudes, de seus talentos e de suas fraquezas? Avalie seus potenciais racionais e emocionais para seu auto-controle e dos rumos da empresa.

O conhecimento (ou “consciência”) de Deus e do seu amor como centro de tudo, o autoconhecimento, o conhecimento do ambiente e, finalmente, do liderado, são essenciais para que o líder, no amor, possa desenvolver perfeitamente suas funções.

Jesus demonstrou conhecimento sobre o ambiente, como se relacionava com esse ambiente, como se relacionava com Deus e que tipo de relacionamento ele tinha. Quando mostramos conhecimento de pessoas que se encontram em um nível hierárquico abaixo do nosso, chamando-as pelo nome ou mostrando que conhecemos detalhes da sua vida, que não temos obrigação de conhecer, a reação deles é de recompensa, e geramos um sentimento positivo de pertencimento, que cria um laço, uma forte conexão emocional, com o líder e com a organização.

3 – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Baseado na visão, na missão e nas metas estabelecidas e aceitas, você estabeleceu planejamentos estratégicos, táticos e operacionais detalhados, de conhecimento de todos?

Uma liderança sem planejamento não sabe ao certo aonde ir, logo, será difícil ter seguidores.

Um Plano de Ação mensal permite um acompanhamento da realização das metas e correção de rumos para ajuste dos recursos. Metas bem estabelecidas e assimiladas garantem os resultados esperados e ativam a motivação geral.

4 – COMUNICAÇÃO EFICAZ

Você é bom ouvinte? Faz perguntas que provoquem raciocínio? As informações compartilhadas permitem um entendimento completo e tomadas de decisão adequadas. Quando todos estão alinhados nos mesmos problemas e soluções, a convivência é amistosa e os resultados sempre positivos. Procure usar o método socrático ou maiêutico; fazer perguntas que provoquem raciocínio, e fomente mais informações.

Quais são os sonhos, desejos e objetivos das pessoas que formam a sua equipe? Quais são as experiências que os marcaram como pessoas e indivíduos? O que os motiva? Como você pode ajudá-los a alcançar seus propósitos de vida?

Quando praticamos a 'escuta ativa' com as pessoas do nosso entorno, eles se abrem para nós e conhecemos as suas preocupações, seus objetivos e suas metas, para que a nossa liderança possa auxiliá-los a superar uns e atingir outros, alcançando todo o seu potencial.

5 – SENSIBILIDADE COM GENTE

Você é seguidor, amigo, chefe ou líder? Se for seguidor, não é líder. Você pode ter um equilíbrio entre chefe e amigo, sabendo separar os momentos para não prejudicar a liderança na obtenção de resultados. Considere alguns princípios consagrados da comunicação, como empatia, intuição, percepção social e ouvir com isenção de espírito. Sabe-se que gente possui um potencial adormecido que, quando descoberto, pode aumentar substancialmente sua produtividade e autorrealização.

Você usa sua empatia para formar uma equipe no ambiente em que atua?

Qual é a sua capacidade de compreender os sentimentos de outra pessoa ou, pelo menos, as reações emocionais dela frente a determinados acontecimentos. Colocarmo-nos no lugar da outra pessoa, mesmo que não tenhamos experimentado pessoalmente pelo que estão passando, entendemos e antecipamos a situação (boa ou má), reconhecendo que existem sentimentos e emoções ligados a ela. A empatia não é somente a capacidade de ouvir e entender as outras pessoas, mas é também o dom de compreender a sua forma de pensar; é a pedra angular da Inteligência Emocional. Jesus, ao longo do seu ministério, compadeceu-se muitas vezes de pessoas antes de realizar grandes milagres, demonstrando ser altamente empático.

Na liderança, resolver problemas é importante, mas mostrar que compreendemos emocionalmente os nossos liderados é essencial.

6 – OBJETIVIDADE EM ALCANÇAR METAS

Pergunte-se a si próprio: "Que resultados finais, mensuráveis, desejo obter?". "O que terei que fazer para obtê-los" (planos, pessoas, recursos, habilidades, etc.)

Mentalize continuamente as recompensas de que irá usufruir quando tiver obtido o esperado.

Repita várias vezes por dia a seguinte frase motivadora: "Um líder edifica gente e obtém resultados."

Uma das razões de não haver muitos líderes genuínos é que poucas pessoas são orientadas para resultados. A maioria das pessoas concentra-se nos processos. Consideram que seu objetivo é realizar tarefas e não conseguem enxergar o impacto que a função da tarefa tem sobre os resultados ou objetivos.

7 – DELEGAR E CONTROLAR

Uma liderança inteligente analisa, junto com a equipe, as demandas e projetos em andamento, distribui as atividades conforme o conhecimento e capacidade de cada um, além de acompanhar cada etapa, orientando e corrigindo, sempre que percebe algum desvio.

Dar *feedbacks* destacando os pontos fortes e fracos da equipe e, o que espera de cada liderado, mostrando o que pode ser aprimorado e desenvolvido, torna o liderado mais motivado.

8 – VALORIZAR A EQUIPE

Profissionais talentosos, que desejam ter uma carreira acelerada, querem reconhecimento. Muitos líderes acreditam que não precisam cumprimentar seus liderados pelo sucesso de um projeto, ou não precisam elogiar alguém que se destacou dentro da equipe. Ledo engano; saber reconhecer e valorizar os esforços mostra o quanto existe de confiança na relação líder e liderados, o que, direta ou indiretamente, valoriza também o talento da liderança.

É essencial que a liderança atual tenha conhecimento perfeito da equipe que possui.

A prática de ensino que Jesus possuía era de autoridade e repleta de metáforas, parábolas e outras figuras de linguagem, usadas para causar impacto nos ouvintes.

9 - HUMILDADE

Sou, de fato, humilde? Que demonstrações eu tenho dessa minha atitude?

Jesus é realmente humilde, e essa infinita humildade foi demonstrada por suas ações, começando pelo maior ato de humildade que nunca fora realizado, para o qual Ele se esvaziou de todo o poder que tinha por ser Deus, fazendo-se homem, e não se considerou superior aos seus discípulos.

“Nada façais por contenda ou por vanglória, mas por humildade; cada um considere os outros superiores a si mesmo. Não atente cada um para o que é propriamente seu, mas cada qual também para o que é dos outros. De sorte que haja em vós o mesmo sentimento que houve também em Cristo Jesus. Que, sendo em forma de Deus, não teve por usurpação ser igual a Deus. Mas aniquilou-se a si mesmo, tomando a forma de servo, fazendo-se semelhante aos homens.”
(Filipenses 2:3–7 — NVI)

Jesus ensinou-nos que esse é o autêntico caminho da excelência na liderança. A humildade gera confiança, e a confiança gera respeito; com este, construímos relações verdadeiras e compromissadas.

Os atos de humildade pelos CEOs de companhias de tecnologia americanas são: admitir abertamente suas limitações; mostrar que não sabem tudo, tendo um interesse constante e real em aprender com os seus liderados; e, apreciar abertamente os pontos fortes e as contribuições dos seus liderados.

10 - CONFIANÇA

A confiança na liderança é biunívoca. Parte do líder para a sua equipe e parte da equipe para o líder. Segundo o que podemos encontrar na Bíblia a respeito da geração dessas duas confianças nos processos de liderança que Jesus realizou, os apóstolos, a equipe de Jesus, confiaram nEle praticamente desde o primeiro momento em que o conheceram, e Ele acabou por firmar essa confiança com atitudes e resultados.

Quando você verbaliza a sua confiança em um liderado, essa se transfere para o íntimo dele, e o desempenho extraordinário acontece. Jesus, na Sua infinita sabedoria e no Seu conhecimento, enxergava o melhor que as pessoas podiam dar de si e verbalizava Sua confiança, profetizando na vida delas, chamando à existência em suas vidas aquilo que falava.

11 – TOMAR DECISÕES

Nem sempre teremos todos os dados em mãos para decidir eficazmente; usamos nossa intuição, alguma consulta aos subordinados e pares, e, por fim, tomamos uma decisão rápida. Se errar, tomar outra decisão, mais rápida ainda, para reverter o processo. Você, como líder, é responsável pela palavra final.

Quaisquer decisões envolvem certos riscos; correr riscos faz parte da liderança. Não significa que vão ocorrer problemas; são possibilidades, não certezas. Não podemos nos amedrontar e ficarmos inertes esperando o tempo passar.

Para acelerar a maturidade das equipes, devemos dar-lhes autonomia. Os subordinados sentem-se valorizados com o poder de decisão. Se um subordinado tomar uma decisão errada, não aplicar punições; usar um ponto de vista educativo para promover o aprendizado.

12 – DEIXAR UM LEGADO

O líder Jesus é sempre portador de muita clareza, firmeza e assertividade. Não negocia aquilo que é essencial.

Uma das principais funções do líder é criar outros líderes, mas a posição de liderança a que elevamos os nossos liderados deve sempre corresponder ao seu propósito de vida. Não existe nada mais desmotivador que trabalhar em um lugar onde não usamos nossos dons e onde nosso propósito de vida não esteja sendo cumprido.

Um bom líder, além de todas as competências e conhecimento técnico necessários, deve trazer em seu perfil, características que o tornem alguém inspirador e diferenciado para seus liderados, como fez Jesus com seus discípulos.

Você só poderá crescer na hierarquia se tiver um substituto capaz de dar continuidade aos seus planos. As empresas mais longevas são as que possuem bons líderes em todos os níveis da organização.

O líder deve ter estratégia, foco, meta, rumo! Ser claro!!

Você está preparado?

Informações do Autor

Claudiney Fullmann

Acadêmico da APEL / Academia Paulista Evangélica de Letras.

Engenheiro Industrial formado pela FEI, pós-graduado no BTE de Paris, especializado na Europa, nos Estados Unidos e no Japão em Qualidade, Produtividade e Desenvolvimento de Executivos, PhD pela Florida Christian University em Business Administration, Conselheiro de Administração pelo IBGC. Professor da FEI, MAUÁ, PDG, FGV, HSM, BSP e convidado do INSPER.

Profissional com ampla vivência nas áreas industrial e administrativa, em renomadas empresas nacionais e multinacionais, destacando-se: Gerente Industrial da Têlèmècanique, Gerente de Engenharia Industrial das Indústrias Villares – Elevadores Atlas, Gerente de Sistemas de Movimento do Metrô de São Paulo, Diretor de Expansões e Diretor de Coordenação de Projetos da Dedini, Vice-Presidente e Gerente Geral da General Electric do Brasil – Divisão de Equipamentos Pesados, Fundador e Presidente da Educator Consultoria e Editora. Foi um dos 400 líderes da equipe mundial de Jack Welch e membro de conselhos de administração da empresa ETS – Electronic Test Systems e do Hospital Carlos Chagas. Ao longo de sua carreira tem se mantido atualizado nos campos acadêmicos e empresariais, dedicando-se a programas de educação continuada no Brasil e no exterior, por meio de cursos, seminários e congressos, tanto como participante, quanto como palestrante. Dedicou-se à produtividade, planejamento estratégico, desenvolvimento de pessoas e mentoria. Palestrante e Consultor em Estratégias Empresariais, mentor de executivos (francês, espanhol e inglês). Organizador e chefe de Missões de Estudo à Europa, aos Estados Unidos, ao Japão e à Coreia. Autor dos livros “O Trabalho – Mais Resultado com Menos Esforço/Custo – Os passos para a Produtividade” e “Produção Dinâmica na Logística – O Fluxo de Satisfação do Cliente”. Tradutor e editor de vários livros de sucesso como o best sellers “A Meta”, O Motor da Liderança, Gente – O Fator Humano, Controle seu Destino antes que Alguém o Faça, Mexendo com a Cabeça de seu Cliente, entre outros.

fullmann@aeducator.com.br

Direitos Autorais

O conteúdo deste artigo é de inteira propriedade do “Autor”, e seus respectivos direitos autorais são protegidos pela Lei 9.610 de 19.02.1998. Qualquer uso, divulgação, cópia ou disseminação de todo ou parte deste material sem a citação da fonte, são expressamente proibidos.

Responsabilidades Autorais

Adicionalmente além dos direitos da posse do conteúdo, também incide sobre o “Autor” os deveres e responsabilidades sobre sua criação de conteúdo. Este artigo é de inteira responsabilidade do “Autor” e pode não refletir necessariamente a linha educacional, conceitual, ideológica ou programática da SBTD – Sociedade Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

Key Words deste Artigo (em ordem alfabética)

- Gestão de Pessoas
- Líder / Liderança

- Princípios
- Tomada de Decisão
- Valores

